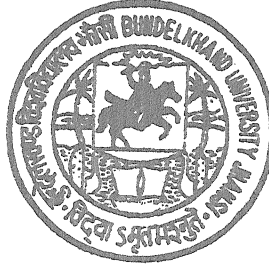
❖ विद्याऽमृतमश्नुते ❖

श्रमिकों में घटते सामाजिक उत्तरदायित्व का समाजशास्त्रीय अध्ययन

(बी.एच.ई.एल., झाँसी के विशेष संदर्भ में)

बुन्देलखण्ड विश्वविद्यालय झाँसी की समाजशास्त्र विषय में डॉक्टर ऑफ फिलॉसफी की उपाधि हेतु प्रस्तुत शोध प्रबन्ध

(वर्ष 2003)

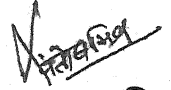
शोध निर्देशक :
डॉ. आनन्द खरे
विभागाध्यक्ष 'समाजशास्त्र'
डी.वी.(पी.जी.) कॉलेज, उरई

शोधकर्ता :
संतोष कुमार मिश्र
एम.ए. (समाजशास्त्र, हिन्दी)
बी.एच.ई.एल., झाँसी

प्रमाण–पत्र

प्रमाणित किया जाता है कि संतोष कुमार मिश्र ने " **श्रमिकों में घटते सामाजिक उत्तरदायित्व का समाजशास्त्रीय अध्ययन** " (बी.एच.ई.एल. झाँसी के विशेष संदर्भ में) शीर्षक पर मेरे मार्गदर्शन में प्रस्तुत शोध प्रबंध तैयार किया है । वे बुन्देलखण्ड विश्वविद्यालय झाँसी की शोध (Ph.D.) परीक्षा के नियमानुसार सभी उपबंधों की पूर्ति करते है । इन्होंने नियमित रुप से उपस्थित रहकर मेरे निर्देशानुसार ही कार्य किया है ।

यह शोध प्रबंध पूर्णतः मौलिक प्रयास है तथा इस योग्य है कि परीक्षा हेतु प्रेषित किया जाय । इस शोध प्रबंध का कोई अंश अथवा पूर्ण शोध प्रबंध किसी अन्य विश्वविद्यालय की शोध उपाधि के विचारार्थ प्रस्तुत नही किया गया है ।

दिनांक : – 04 दिसम्बर, 2003

डा0 आनन्द कुमार खरे

अध्यक्ष ,समाजशास्त्र विभाग

डी.वी.(पी.जी.) कालेज,उरई

घोषणा–पत्र

मैं शपथपूर्वक घोषणा करता हूँ कि प्रस्तुत शोध प्रबंध मेरी मौलिक कृति है । मेरी जानकारी के अनुसार इस शोध प्रबंध का काई अंश या पूर्ण शोध प्रबंध , इसके पूर्व किसी भी शोधकर्ता द्वारा किसी अन्य विश्वविद्यालय में प्रस्तुत नहीं किया गया है ।

दिनांक : 04 दिसम्बर ,2003

शोधकर्ता

संतोष मिश्र

(संतोष कुमार मिश्र)

एम0 ए0 (समाज शास्त्र,हिन्दी)

आमुख ....

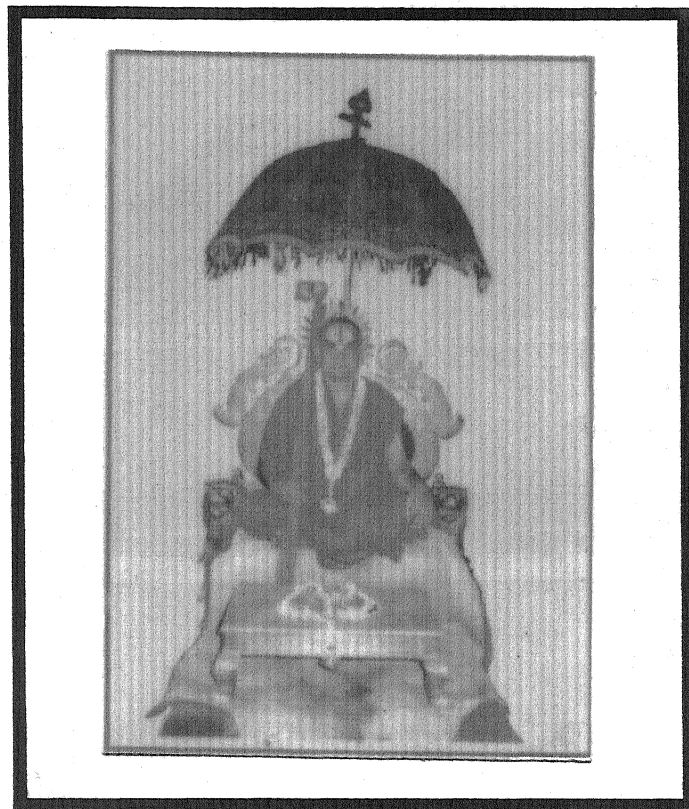
समाजशास्त्र एवं सामाजिक विज्ञान के क्षेत्र में शोध एवं परियोजना कार्य हेतु अनेकानेक विषयों पर अनुसंधान कार्य हो चुका है तथा वर्तमान में भी सतत् जारी है। लेकिन ...क क्षेत्र के श्रमिकों की सामाजिक उदासीनता के संदर्भ में अभी तक कोई सामाजिक अध्ययन सम्भवतः नही हुआ है। इसलिए सार्वजनिक उद्यम बी.एच.ई.एल. झाँसी के श्रमिकों में घट... ...जिक उततरदायित्वों का सामाजिक अध्ययन करना जितना रोच... एवं सारगर्भित है उतना ही चुनौतीपूर्ण भी। अतः ऐसे चुनौती पूर्ण एवं गहन विषय की प्रा... तथा उस पर शोध अध्ययन करना मेरे लिए सुखद, संतोषप्रद एवं आनन्दकर रहा।

श्रद्धेय डा0 आनन्द कुमार खरे, प्रवक्ता समाजशास्त्र, दयानन्द वैदिक महा...वे... (D.V.P.G. Collage) उरई के कुशल मार्ग दर्शन एवं स्नेहिल व्यवहार में अनुसंधा... मेरे लिए अत्यन्त अनकूल एवं प्रभावी सिद्ध हुआ है। यद्य... विषय की अन्तर्वस्तु ... एवं जटिल थी तथापि आदरणीय डा0 खरे जी के र...ल छत्रछाया ...था ... ...तिष्ठान कर्मियों, अनेक संस्थाओं, संगठनों के साथ व्यक्तिगत स्तर पर अन... ...रूजनों, स्वजनों के सहयोग से यह शोध सहजता से सम्पन्न हुआ है। एक दशा... से मैं भी भेल प्रतिष्ठान में कार्यरत हूँ तथा प्रतिष्ठान में कार्यरत अन्य कर्मियों के वातावरण की दशाओं, कार्यप्रवृत्ति, कार्यसंस्कृ... को निकट से देखने का साक्षी रहा हूँ। मुझे कर्मियों की समस्याओं, अपेक्षाओं, मानसिक दशाओं आदि को अत्यन्त नि...कट से समझने का अवसर प्राप्त हुआ है। प्रतिष्ठान परिक्षेत्र में होने वाले सभी क्रियाकलापों में मेरी सहभागिता होने के ... ...के सामाजिक उत्तरदायित्वों को जानने समझने में मुझे अत्यन्त सुविधा हुई ... ...ष्ठान का एक ... ...ी होने के कारण इस अनुसंधान में मेरी भूमिका भी औद्योगिक मान... ...भास अनुभव का संदेह उत्पन्न कर सकती है। तथापि मैंने किसी पूर्वाग्रह/दुराग्रह ...स्वयं को विलगकर पूर्ण तटस्थ, निष्पक्ष रहकर अनुसंधान अध्ययन ...ी साक्षात्कार अनुसूची पद्धति द्वारा तथ्यों और आँकड़ो का संकलन किया तथा निष्पक्ष और ...द्देश्या...क निष्कर्ष निकालने का प्रयास किया ।

मुझे पूर्ण विश्वास है कि प्रस्तुत अनुसंधान अध्ययन से प्राप्त निष्कर्ष प्रतिनिध्यात्मक परिप्रेक्ष्य में उपयुक्त होंगे। क्योंकि सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति जो उपेक्षा भाव बी.एच.ई.एल. झाँसी के श्रमिकों में उत्पन्न हो रहा है। वे ही भाव न्यूनाधिक रूप में भारत वर्ष में फैली बी.एच.ई.एल. की विभिन्न इकाईयों में भी विद्यमान होंगें । इसलिए उपर्युक्त शोध अध्ययन से प्राप्त जो निष्कर्ष झाँसी इकाई के लिए है प्रत्युत ते बी.एच.ई.एल की अन्य इकाईयों के लिए भी होंगे। इस प्रकार प्रस्तुत अध्ययन भारत भर में फैली बी.एच.ई.एल. की समस्त इकाईयों का प्रातिनिधिक अध्ययन है। और चूँकि बी.एच.ई.एल. भारत सरकार का प्रमुख उपक्रम है, प्रधान सार्वजनिक उद्यम है, वह अन्य उपक्रमों का प्रतिनिधित्व करता है। इस दृष्टि से यह अध्ययन न केवल बी.एच.ई.एल. का अपितु भारत सरकार के समस्त उपक्रमों के साथ ही उद्योग जगत के सभी सरकारी/गैर सरकारी/सार्वजनिक एवं निजी उद्यमों के श्रमिकों का प्रातिनिधिक अध्ययन है।

आंकड़ों और तथ्यों के आकलन में कल्पना की अपेक्षा ठोस एवं उद्देश्य मूलक प्रमाणों , शासकीय सूचनाओं , विविध संगठनों एवं संस्थाओं के प्रामाणिक दस्तावेजों , ग्रन्थों एवं अनेक पत्र –पत्रिकाओं का सहयोग प्राप्त किया गया है।

समाजशास्त्र एवं सामाजिक विज्ञान के अध्येताओं के सम्मुख अपना अनुसंधान एवं परियोजना कार्य प्रस्तुत करते हुए मैं अत्यन्त हर्षान्वित हूँ। यद्यपि सीमित वित्तीय साधनों एवं विपरीतताओं के उपरान्त विश्वविद्यालय द्वारा निर्धारित समय–सीमा में अनुसंधान कार्य पूर्ण करना अत्यन्त दुष्कर है तथापि आदरणीय डा0 आनन्द खरे जी के स्नेहपूर्ण एवं आत्मीय व्यवहार के कारण उनके बोधगम्य मार्गदर्शन में यह शोध कार्य सफलता पूर्वक सम्पन्न हो सका है। तद्हेतु मैं आदरणीय का सदैव कृतज्ञ हूँ। बी.एच.ई.एल. प्रतिष्ठान झाँसी के प्रबुद्ध एवं जागरूक कर्मचारियों के सहज योगदान के फलरूवरूप यह अनुसंधान पूर्ण हुआ है। इसलिए मैं उनका भी आभारी हूँ , साथ ही बी.एच.ई.एल. प्रबंधन/प्रशासन तथा प्रतिष्ठान संबंधी नीति, नियमों, विनियमों आदि पर प्रामाणिक तथ्य सामग्री प्रदान करने वाले सभी प्रकोष्ठों/विभागों/अनुभागों/शॉपों के प्रभारियों/प्रतिनिधियों का विशेष आभार ज्ञापन।

समर्पण

प्रातःस्मरणीय पूज्यपाद श्री श्री अनंत श्री विभूषित
काशी पीठाधीश्वर जगद्गुरू रामानन्दाचार्य
स्वामी श्री हर्याचार्य जी महाराज
(हरिधाम अयोध्या)
के श्री चरणों में
सादर समर्पित

अध्ययन की रूपरेखा

(अनुक्रमणिका)

तालिकाओं का अनुक्रम एवं विवरण

तालिकाओं का अनुक्रम एवं उनका विवरण

तलिकाओं का अनुकम एवं उनका विवरण

तालिकाओं का अनुक्रम एवं उनका विवरण

तलिकाओं का अनुक्रम एवं उनका विवरण

तलिकाओं का अनुक्रम एवं उनका विवरण

तलिकाओं का अनुक्रम एवं उनका विवरण

तलिकाओं का अनुक्रम एवं उनका विवरण

तलिकाओं का अनुक्रम एवं उनका विवरण

तलिकाओं का अनुक्रम एवं उनका विवरण

तालिकाओं का अनुक्रम एवं उनका विवरण

अध्याय – 1

प्रस्तावना :–

1. सामान्य विवरण :– सामाजिक परिवर्तनों की विभिन्न प्रकियाओं के फलस्वरूप भारत विकासशील देशों की श्रेणी में है एवं निरन्तर विकास की ओर गतिमान है । विगत सैकड़ों वर्षो की दासता में जकड़े रहने के कारण सामाजिक, सांस्कृतिक एवं आर्थिक अन्याय क्षेत्रों में देश का क्षरण हुआ है लेकिन वहीं स्वतन्त्र होने के बाद देश में नवीन चेतना का अभ्युदय हुआ तथा राष्ट्र ने सभी दिशाओं में विकास के नए–नए स्तम्भ स्थापित किए है। औद्योगिक प्रगति उनमें एक है । जहाँ उत्पादन को नए आयाम उद्योगों के माध्यम से प्राप्त हुए है वही मानवीय संवेदनाओं का ह्रास भी हुआ है, विशेषकर उद्योग क्षेत्र के श्रमिक वर्ग में । जिन पर प्रगति का घोड़ा दौड़ाने की जिम्मेदारी थी, वे मशीनी युग में यन्त्रवत जीवन चलाते हुए सामाजिक उत्तरदायित्व के निर्वहन में एकाकी हो गए, अनियंत्रित जनसंख्या वृद्धि के कारण, नगरीकरण एवं औद्योगीकरण के कारण श्रमिक अपने मूल स्थान को छोड़कर नगरीय क्षेत्रों की ओर भागे। जो अपने को वहाँ समाहित भी नही कर पाए तथा अपने मूल समाज (ग्रामीण समाज) से भी कट गए। फलस्वरूप उनके व्यक्तित्व का विघटन शारीरिक, आर्थिक, सामाजिक, मानसिक सभी प्रकार से हुआ जिस कारण मानसिक अशान्ति के चलते वे अपने सभी प्रकार के दायित्वों से विमुख हुए हैं जो समाज के लिए विशेष चिन्तनीय है, विचारणीय है । उनके विकास में सामाजिक मूल्यों में गिरावट आयी है । इस संदर्भ में हिन्द मजदूर सभा के मत से भी उक्त विषय की पुष्टि होती है । सभा का निश्चित मत है कि , " श्रमिकों की कामकाजी एवं जीवन स्थितियों में सुधार होना चाहिए और आर्थिक विकास के लाभों में उन्हें उचित भाग मिलना चाहिए । सरकार को तेजी से ऐसी नीतियां अपनानी चाहिए जिनके चलते श्रम एवं सामाजिक मानकों में तीव्र गति से सुधार हो ।" [1] और यही कारण इस शोध अध्ययन का आधार बना , क्योंकि यह संवेदन शून्यता कालान्तर में मानव समाज के लिए ही अहितकारी सिद्ध होगी । अतैव इस पर विशेष रूपेण शोध अध्ययन की आवश्यकता है तथा प्रस्तुत शोध अध्ययन इसी समस्या को समाजशास्त्रीय संदर्भो में देखने का प्रयास है ।

स्रोत –[1] श्रमिक जगत के कुछ मुद्दे : एक नजर, सामाजिक अनुच्छेद एवं अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार , पृ . 36

2. शोध समस्या का प्रस्तुतीकरण :– शोध के लिए उठाए गए विषय में प्रस्तुतीकरण उसी स्वरूप में रखा गया है जिस प्रकार से वह विद्यमान है। समाज में आने वाले सभी घटकों के अर्न्तसंबंध उन्हें अपने से जोड़कर रखते हुए निरन्तर विकास परक गतिशीलता प्रदान करते है लेकिन जहाँ रथ के दो पहियों में से एक की गति धीमी हो जाए अथवा उसमें कोई खराबी आ जाए तो स्वाभाविक है कि अभीष्ट अर्थात् लक्ष्य की प्राप्ति संदिग्ध हो जाती हैं । इसी को दृष्टिगत रखते हुए समस्या जिस स्वरूप में प्रकट हुई (श्रमिक क्षेत्र में कार्य करते रहने के कारण सामाजिक संबंधों में शिथिलता आ जाती है फलस्वरूप वह नैराश्य भाव को ग्रहण कर सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति उदासीनता के रूप में प्रकट होती है) उसी स्वरूप में इसको प्रस्तुत किया है। इसलिए शोध विषय (समस्या) का प्रस्तुतीकरण तद्रूपेण (नैसर्गिक) ही प्रस्तुत है।

3. परिकल्पना :– प्रस्तुत शोध विषय की आवश्यकता क्यों हुई ? इसकी परिकल्पना क्या है? इस संदर्भ में विचारोपरान्त सारी स्थिति स्पष्ट हो जाती है । सम्पूर्ण भारत में औद्योगीकरण का व्यापक विस्तार हुआ है और इसी विस्तारीकरण में एक नई कार्य संस्कृति का उदय हुआ जिसमें समाज का एक नवीन वर्ग घोषित हुआ। यह भी स्वाभाविक ही है कि जब एक बड़ी संख्या यान्त्रिक जीवन के मध्य पोषित हुई तो उससे कुछ नवीन सामाजिक संबंध बने तथा नई समस्याएं भी उत्पन्न हो गई । यदि समस्याओं के मूल में प्रवेश करे तथा उन समस्याओं को सामाजिक संदर्भो में रूपायित करें तो एक वर्ग में आना सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति उपेक्षा भाव समाज के लिए अहितकर ही होगा , । यथार्थ में यह एक सामाजिक उदासीनता है ,जिसे यथासंभव, यथाशीघ्र दूर करने का प्रयास किया जाना चाहिए अन्यथा इसके परिणाम कालान्तर में समाज तथा राष्ट्र के लिए अहितकारी सिद्ध होगा । इस विषय में जर्मन ट्रेड यूनियन ने कहा है कि , " सामाजिक उदासीनता विकासशील देशों के लिए खतरे के साथ ही आर्थिक एवं राजनैतिक अस्थिरता को जन्म देती है इसके चलते औद्योगिक देशों में (माइग्रेशन) आव्रजन तथाश्रमिक समस्या एवं सामाजिक समस्यायों के दबावों में बढोत्तरी हो सकती है । आज के गरीब कल के शरणार्थी हो सकते हैं।"[1]

स्रोत – [1] गेट समझौता, सामाजिक अनुच्छेद एवं भारत, अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार और सामाजिक अनुच्छेद, पृ . 28

प्रायः सामाजिक क्षेत्र की समस्याओं में साम्य होता है। यथा – शैक्षणिक, आर्थिक, सांस्कृतिक व्यवसायिक इत्यादि लेकिन मानवीय संवेदनाओं को क्षीण करने वाली समस्या अत्यधिक महत्वपूर्ण है । उससे भी अधिक इस समस्या का एक क्षेत्र (श्रमिक) विशेष में पाया जाना अत्यन्त विचारणीय है और यही इसकी परिकल्पना का आधार बना। इस समस्या का विधिवत समाजशास्त्रीय अध्ययन हो ऐसी उपकल्पना का उदय मन में मानवीय संवेदनाओं के गिरते स्तर के कारण हुआ और यह परिकल्पना यथार्थपरक तथ्यों के विश्लेषण से उद्भूत है विशेषकर औद्योगिक समाज के संबंध में ।

4. साहित्य का पुनरावलोकन :– शोध विषय के गाम्भीर्य को सरलीकृत एवं बोधगम्य बनाने हेतु तथा अध्ययन में आने वाली कठिनाईयों के पूर्व ही उनके सहज विवेचन के लिए तत्संबंधी साहित्य का पुनरावलोकन अनिवार्य होता है। औद्योगिक समाज शास्त्र के विषय में प्रारम्भ से ही लेखनी चलाने वाले विद्वान शोध कर्ताओं, **एल्टन मेयो, टी. एन. व्हाइटहेड, बी. एम. सेलेकमेन एवं एफ. जे. रूथलिसबर्गर** ने अपने बहुचर्चित अनुसंधान में श्रमिक तथा श्रम समस्याओं के संबंध में महत्वपूर्ण तथ्यों का प्रतिपादन किया है। विशेषकर **मेयो** ने अपनी दो पुस्तकों (1) **औद्योगिक सभ्यता की मानवीय समस्याएं** एवं (2) **औद्योगिक समाज की सामाजिक समस्याओं** में श्रमिक क्षेत्र की सामाजिक विसंगतियों एवं औद्योगिक क्रान्ति के बाद मजदूर क्षेत्र में नवीन प्रतिमान तथा मूल्यों के विषय पर प्रकाश डाला है।

सामाजिक विज्ञानियों में **प्रो. किंग्सले डेविस, बी. एम. सेलेकमेन, स्कर्ट लेविन** आदि ने श्रमिकों से जुड़ी सामाजिक समस्याओं को तद् समय अपने अनुसंधानों के द्वारा प्रस्तुत किया है। चूँकि औद्योगिक क्रान्ति के बाद जगत में विकास परक एक व्यापक परिवर्तन आया था लेकिन कुछ परिवर्तन दोषपूर्ण भी थे । मूलतः यह क्रान्ति आर्थिक थी लेकिन इसके प्रभाव से, सामाजिक एवं राजनैतिक महत्वपूर्ण परिवर्तन हुए। जो सामाजिक दोष थे, उनमें, पूँजीवादी समाज का जन्म, गन्दी बस्तियों का विकास, सामाजिक रोगों में वृद्धि यथा–अपराध, बाल अपराध, वैश्या वृत्ति तथा मानसिक रोग, आदि औद्योगिक क्रान्ति की ही देन है। इस काल में प्रारम्भ हुई मिलों को, उनके दुष्प्रभाव विशेषकर मजदूरों के आर्थिक सामाजिक क्षरण के कारण **विलियम ब्लैक ने "अंधियारी शैतानी मिलें"** कहा था।

औद्योगीकरण के कारण, सामाजिक दुष्प्रभावों में प्रमुखतः पारिवारिक स्वरूप बदलाव, स्वार्थी वृति, व्यक्तिवादी सोच, भौतिकवादी विचारधारा और बीमारियों की संख्या में वृद्धि, प्राकृतिक जीवन से दूरी, तथा नगरीकरण का होना। नगरीकरण के कारण कुछ सामाजिक समस्यायें प्रकट हुई विशेषकर श्रमिक क्षेत्र में। इनमें मुख्य है अलगाव की भावना, अस्तित्व के लिए संघर्ष, मद्यपान, जुआ, क्लब जीवन, नैतिक पारिवारिक पतन, अकर्मण्यता, शारीरिक तनावों में वृद्धि, पारिवारिक स्वच्छन्दता का विकास, तलाक की प्रवृति, यौन व्यवहारों में स्वतन्त्रता, विलासी जीवन, कुटिल आचरण एवं जीवन में औपचारिकता का विकास आदि।

यदि उपरोक्त संदर्भो में श्रमिकों के घटते सामाजिक उत्तरदायित्व पर विचार करें तो हम पाते है कि मनुष्य को सामाजिक कर्तव्यों के निर्वहन हेतु जिस नैतिकता, आदर्शवादिता, चरित्र की श्रेष्ठता, सहिष्णुता तथा समता, समरसता युक्त सामंजस्य को अपने जीवन में धारण करना पड़ता है। उनके लिए श्रमिक क्षेत्र की कार्य प्रवृति एवं जीवन शैली में दूर–दूर तक स्थान नहीं है। क्योंकि उनके जीवन में जिन प्रवृतियों का समावेश हो चुका है, उनका परिवेश एवं कार्य वातावरण जिस शैली का अभ्यस्त हो चुका है तथा उसमें नैतिक मूल्यों एवं सामाजिक आदर्शों का बहुत ह्रास हो चुका है। इसी कारण वे सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति उपेक्षा भाव रखते है तथा सामाजिक संवेदनाओं के प्रति विमुख हो जीवन में औपचारिकता का निर्वाह कर रहे हैं।

ऐसा आशय साहित्य के पुनरावलोकन से दृष्टिगत होता है, इसलिए साहित्य का पुनरावलोकन अत्यन्त अनिवार्य है। क्योंकि साहित्य अवलोकन से इस क्षेत्र में समय समय पर विद्वानों द्वारा किए गए शोध, शोध विषय पर किए गए चिन्तन, विवेचन एवं विचार विश्लेषण से विषय को सहजता प्राप्त हो जाती है श्रमिक क्षेत्र में कर्मचारियों की विविध समस्याओं पर अनेक विद्वानों द्वारा तथ्यात्मक विश्लेषण समय–समय पर उनके द्वारा प्रणीत संदर्भ ग्रन्थों, लेखों एवं शोधों से प्रकट हुआ है। लेकिन उनमें **घटते सामाजिक उत्तरदायित्वों का समाजशास्त्रीय अध्ययन** या कि शोध समस्या पूर्णतः नवीन विषय है जबकि यह समस्या औद्योगिक क्रान्ति के साथ शनैः शनैः अपने समस्याजनक स्वरूप को धारण करती हुई आज शोध विषय के रूप में प्रकट हुई है।

5. **शोध अध्ययन का उद्देश्य** :– प्रायः किसी भी अध्ययन का निश्चित उद्देश्य होता है फिर शोध अध्ययन तो बिना निश्चित उद्देश्य के असंम्भव ही है। जैसा कि विषय के नाम से परिलक्षित है उस समस्या के मूल में उद्देश्य भी निहित है सामाजिक अन्तः संबंधों में शिथिलता समाज के प्रति निर्देशित उत्तरदायित्वों में नैराश्य भाव को जन्म देते है तथा समाज के प्रति उपेक्षा का भाव उत्पन्न करते है। यही स्थिति औद्योगिक वर्ग के श्रमिक क्षेत्रों में परिलक्षित हो रही है तथा इससे सामाजिक ढॉचा भी हिलता हुआ दिखाई दे रहा है।

समाज में श्रमिक क्षेत्र की नवीन परिभाषाएं नई समस्याओं को साथ लेकर उत्पन्न हुई उनसे प्रत्यक्ष रूपेण सम्भवतः स्पष्ट न दिखाई दे लेकिन परोक्ष रूप से यह समस्या देश के लिए घातक है। क्योंकि सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति उपेक्षा का भाव कालान्तर में व्यक्ति को कर्मविमुख बनाकर सामाजिक सह अस्तित्व के गुण को समाप्त कर देता है तथा अपराधोन्मुख कर देता है। सामाजिक उत्तरदायित्वों की उपेक्षा व्यक्ति को एकाकी एवं स्वार्थी प्रवृति का बनाती है । यह प्रवृति औद्योगिक क्षेत्रों में परिलक्षित होती है । इस बिन्दु को कई श्रमिक संगठन भी स्वीकारते है । एच एम एस के अनुसार " एक आम शिकायत है कि संगठित क्षेत्र के कामगार स्वार्थी हो गए है। ये अपनी ही समस्याओं के प्रति जागरूक है । कुछ हद तक ठीक भी है । उन्होंने समाज को प्रभावित करने वाली कई समस्याओं जैसे– मूल्य वृद्धि ,बेरोजगारी तथा भ्रष्टाचार आदि ,से अपने को अलग कर लिया है । कितनी यूनियनों ने समाज के साथ सम्बन्ध रखा है तथा लोगों की समस्याओं की ओर ध्यान दिया है ?" [1] उक्त तथ्यों के संदर्भ में ही इस विषय को शोध समस्या के रूप में उठाया है। इसके मूल में जो उद्देश्य निहित है वह यही है कि देश प्रगति के आयामों को स्थापित करे, विकास के विविध लक्ष्यों को प्राप्त करे लेकिन कहीं भी,कभी भी मानवीय संवेदनाओं के विघटन की कीमत पर वैज्ञानिक या औद्योगिक प्रगति नही होनी चाहिए। सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति पूर्ण निष्ठा भाव, समाज के साथ आत्मीय संबंध एवं सामाजिक समरसता अर्थात समत्व बोध को बनाए रखकर विकास की यात्रा अविराम चले ।

स्रोत – [1] श्रम आंदोलन के समक्ष चुनौतियां , यूनियन का कार्यक्षेत्र ओर दायरा बढाने की प्रक्रिया – 4 ,एचएमएस/एमकेआई

इसी उद्देश्य को ध्यान में रखते हुए शोध विषय इस समस्या पर तय किया है। इसी के साथ यदि इसकी उपादेयता पर विचार करें तो हम पाते है कि शोध विषय के विधिवत अध्ययनोपरांत आने वाले परिणामों से सामाजिक स्नेह बंधनों में आने वाली शिथिलता दूर होगी, नवीन संचेतना का अभ्युदय होगा, मानवता की सेवा का भाव जागरण होगा तथा ज्ञान के क्षेत्र में, विश्व के लिए इसका प्रमुख योगदान होगा।

चूँकि यह समस्या मूलरूप में औद्योगीकरण एवं नगरीकरण विस्तार के कारण प्रकट हुई है तथा प्रायः दुनियॉ के सभी औद्योगिक क्षेत्रों में ऐसा वातावरण परिलक्षित हो रहा है। यह भी स्वाभाविक है कि जहॉ–जहॉ का उद्योग क्षेत्र, श्रमिकों की समस्याओं एवं सामाजिक कियाशीलता के संबंधों में उपेक्षित भाव रखता है वहॉ–वहॉ के समाजों में शिथिलता या उदासीनता जैसा वातावरण भी निर्मित होता रहता है। इसलिए श्रमिकों द्वारा अनमने या उदासीन भाव से किए गए कार्यो से प्रत्यक्ष रूपेण जो हानियॉ होती हैं वे संभवतः उद्योग निर्माणों/औद्योगिक उत्पादों के गुणता रहित निर्माणों के रूप में प्रकट होती है लेकिन परोक्ष रूप से मानवीय संबंधों पर इनका दुष्प्रभाव अधिक दिखाई देने लगता है। पारस्परिक सामंजस्य, "सर्वजन हिताय एवं सर्वजन सुखाय" जैसे सिद्धान्त व्यवहार में गौण होने लगते है। इसका दुष्प्रभाव अप्रत्यक्षतः पर्यावरण प्रदूषण के रूप में भी उत्पन्न हो जाता है। औद्योगिक निर्माण कम्पनियों द्वारा छोड़े गए विषाक्त रसायन, धुएं एवं औद्योगिक कचरे से भूमि, जल, वायु तथा सूर्य की किरणों के तीव्रतर प्रभाव (अल्ट्राबॉयलेट किरणें) से पृथ्वी निवासियों की रक्षा करने वाली ओजोन परत भी दुष्प्रभावित हो रही है , इनकी शुद्धता भी क्षीण हो रही है।

यह समस्या सभी पृथ्वी वासियों के सम्मुख विकट रूप में है। यदि श्रमिकों में, विशेषकर उद्योगजगत में, अपने सामाजिक कर्तव्यों के प्रति चेतना का जागरण हो जाता है। तो उनके द्वारा किए जा रहे निर्माणों में, शोध के द्वारा, नई तकनीकों के द्वारा, तथा विशेष सुरक्षा प्रयोगों के माध्यम से इस प्रदूषण की विभीषिका को रोकने हेतु स्वाभाविक कुछ विशिष्ट करने का प्रयास होगा तथा इस संबंध में उनकी सोच में परिवर्तन भी होगा। और यह प्रभाव परोक्षतः विश्व मंगल से जुड़ा होगा। उद्योग एवं पर्यावरण विषय की गम्भीरता एवं चिन्ता अनेक संस्थाओं द्वारा यथा समय विविध माध्यमों से अभिव्यक्त होती रही है।

जो दृष्टव्य है– "देश में श्रमिक तथा पर्यावरणीय मानकों को और उँचा उठाने की आवश्यकता है । विशेष रूप से उस स्थिति में जब अनेक गंदे उद्योग भारत जैसी उदारीकृत अर्थव्यवस्थाओं में अपने उत्पादन कार्यो का स्थानान्तरण कर रहे हों । अन्यथा हमें खराब पर्यावरण , रोजगार एवं जनता के स्वास्थ्य की क्षति के रूप में उसका मूल्यांकन चुकाना पड़ेगा ।" [1]

यह विषय मूल रूपेण ज्ञान के क्षेत्र में विश्व के लिए विशेष उपादेय है क्योंकि यह समस्या प्रायः सर्वत्र छोटे या बड़े रूप में विद्यमान है। परोक्ष रूप में भी इसका विशेष योगदान होगा, जो विश्व के लिए, मानवता के लिए अपना सहयोग प्रदान करेगा। यह कहना भी अतिशयोक्ति पूर्ण नहीं होगा कि, समग्र विश्व के लिए इसकी यत्किञ्चित महत्ता प्रत्यक्ष एवं परोक्ष रूप में अवश्य रहेगी। इसी उद्देश्य को ध्यान में रखते हुए शोध विषय इस समस्या पर तय किया है। शोध विषय का उद्देश्य इस विवेचना से स्वष्ट हो जाता है कि यह एक श्रेष्टतम एवं समसामयिक विषय है जो शोध अध्ययन के लिए प्रस्तुत है।

अध्ययन के उद्देश्य :–

1. श्रमिकों के मनोसामाजिक व आर्थिक पृष्ठभूमि की व्याख्या।
2. श्रमिकों की नियुक्ति प्रकिया, कार्यदशा, प्रगति की संभावनाएं एवं कार्यसंतुष्टि तथा कार्यसंबंधी आकांक्षाओं का अध्ययन करना।
3. कार्यरत श्रमिकों के व्यवसाय एवं प्रतिष्ठान के स्वरूप तथा उनकी कार्यदशाओं का अध्ययन करना।
4. इन श्रमिकों में चेतना शक्ति एवं श्रमिक संगठन की सम्भावनाओं का अध्ययन करना।
5. श्रमिक एवं मालिक (प्रबंधन) के बीच संबंध प्रतिमानों का अध्ययन करना।
6. श्रमिकों पर पड़ने वाले आधुनिकीकरण, नगरीकरण प्रौद्योगिकी के प्रभाव का मूल्यांकन करना।

स्रोत – [1] श्रमिक जगत के कुछ मुद्दे : एक नजर (सामाजिक अनुच्छेद एवं अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार – पृष्ठ . 36)

: अध्ययन क्षेत्र :

जनपद झाँसी के संदर्भ में (भौगोलिक एवं ऐतिहासिक) :– उत्तर प्रदेश प्रान्त का विशिष्ट क्षेत्र बुन्देलखण्ड सदैव जन सामान्य के आकर्षण का केन्द्र रहा है। बुन्देलखण्ड अपनी वीरता, पराक्रम, शौर्य, कला, तपस्या एवं साधना के लिए विश्वविख्यात है । अपने अतीत में यह अनेक ऐतिहासिक घटनाओं, परम्पराओं, सांस्कृतिक चेतनाओं एवे रीति रिवाजों को छुपाए हुए है। शौर्य तथा पराक्रम की कथाओं के प्रदेश का भारतीय संस्कृति की रक्षार्थ अमूल्य योगदान है। इस क्षेत्र की प्राचीनता रामायण व महाभारत काल तक सिद्ध है। प्राचीन काल में इस भू भाग को दशार्ण के नाम से जाना जाता था बाद में इसका नाम जुझौति पड़ा। इस भूमि पर जब से बुन्देला क्षत्रियों का बोलबाला हुआ तब से यह बुन्देलखण्ड नाम से विख्यात हो गया। बुन्देलखण्ड विभाग का प्रमुख जनपद झाँसी है। जिसका भौगोलिक क्षेत्र, उत्तर में जालौन जनपद, पूर्व में महोबा, पूर्व दक्षिण में टीकमगढ़, दक्षिण में ललितपुर तथा पश्चिम में दतिया जनपद से आवृत है।

वर्तमान का झाँसी जिला सन् 1730 के बाद सामाजिक दृष्टि से निर्मित एक राजनैतिक भूखण्ड के रूप में अस्तित्व में आया जिसे झाँसी रियासत का नाम दिया गया । इस रियासत को बनाने वालों में सर्वप्रथम नाम श्रीमंत पेशवा बालाजी राव का आता है। उन्होंने अपने सूबेदार श्री नारूशंकर को झाँसी रियासत का प्रथम प्रशासक नियुक्त किया । वर्तमान का झाँसी उन्ही नारूशंकर की लगन और मेहनत का परिणाम है तत्पश्चात ऑतिया राव, लक्ष्मण राव विश्वास एवं श्री रघुनाथ हरि नेवालकर यहाँ के सूबेदार बनकर आए।

श्रीमंत बाईसाहब महारानी लक्ष्मीबाई जिनकी यश गाथा से झाँसी का नाम सारी दुनिया में फैला वह भी इन्ही रघुनाथ हरि नेवालकर के वंशवृक्ष की सदस्या रही। लक्ष्मीबाई के श्वसुर भाउसाहब शिवराम नेवालकर इन्ही रघुनाथ हरि नेवालकर के अनुज थे। चूँकि झाँसी रियासत बुन्देलखण्ड की प्राचीनतम रियासत न होकर एक नवीन रियासत थी जो बुन्देली रियासतें दतिया, टीकमगढ़ एवं समथर आदि रियासतों के विभिन्न छोटे–छोटे हिस्सों को तोड़कर बनाई गई थी । इसीलिए झाँसी की संस्कृति पर इन विभिन्न रियासतों की छाप आज भी स्पष्ट दिखाई पड़ती है। झाँसी रियासत की नदियों में वेत्रवती, पहूज और धसान इसकी सीमाओं का निर्धारण करती है।

जिस तरह मालवा और मध्यभारत के क्षेत्र में भोपाल की प्राकृतिक झील का अस्तित्व एवं महत्व है ठीक उसी प्रकार पालर गढमऊ के मध्य एक प्राकृतिक झील विद्यमान है। जिसका उपनाम पालर का ताल या गढमऊ का ताल है। वर्तमान में जनपद को पाँच तहसीलों में बाँटा गया है झाँसी सदर, मोंठ, मऊ, गरौठा एवं टहरौली। जनपद का ही नही अपितु झाँसी विभाग का मुख्यालय भी झाँसी है। जहाँ से प्रशासनिक एवं व्यवसायिक (उद्योग) गतिविधियों का संचालन होता है। उत्तर से दक्षिण एवं पूर्व से पश्चिम तक भारत की यात्रा (कटक से अटक और कश्मीर से कन्या कुमारी तक) के मार्ग यहाँ से गुजरने के कारण मध्य रेलवे का मंडल मुख्यालय भी यहाँ है। शिक्षा के क्षेत्र में मेडीकल, इंजीनियरिंग, कृषि (ग्रासलैण्ड) की विशेष सुविधा जनपद झाँसी को प्राप्त है। विकास की ओर अग्रसर झाँसी जनपद अपने ऐतिहासिक महत्व के कारण विश्वविख्यात है।

जनपद का औद्योगिक स्वरूप :– जनपद झाँसी की ऐतिहासिक महत्ता सर्वविदित है। लेकिन इसके साथ झाँसी ने औद्योगिक विकास की यात्रा में भी अपनी भूमिका का निर्वाह किया है गृह उद्योग, लघु, कुटीर एवं भारी उद्योग के क्षेत्र में इसका एक विशिष्ट स्थान है। हथकरघा हस्तशिल्प से अपनी यात्रा शुरू करने वाले जनपद में आज उद्योगों की लम्बी श्रृंखला विद्यमान है। जिनमें रेल कारखाना, सूतीमिल, पारीछा, थर्मल पावर, डायमंड सीमेंट, श्रीनिवास फर्टीलाइजर, खनन उद्योग एवं बी.एच.ई.एल. आदि प्रमुख हैं।

बी.एच.ई.एल. :– झाँसी मुख्यालय से दक्षिण दिशा की ओर राष्ट्रीय राजमार्ग –26 (झाँसी ललितपुर) पर 15 किमी दूर भारी उद्योगों में विश्वविख्यात सार्वजनिक उद्यम भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड, झाँसी स्थित है। 9 जनवरी1974 को तत्कालीन प्रधानमंत्री श्रीमती इन्दिरा गाँधी ने इसकी आधार शिला रखी और झाँसी जनपद को उद्योगों के क्षेत्र में विश्व मानचित्र पर अंकित करा दिया 529 एकड़ के विशाल भूभाग पर निर्मित कारखाना एवं 525 एकड़ के विस्तृत क्षेत्र में निर्मित आवासपुरी से इसकी विशालता का अनुमान हो जाता है। सन् 2000 तक इसमें लगभग 2025 स्थायी कर्मचारी एवं लगभग 700 संविदा श्रमिक कार्यरत थे। भेल झाँसी के प्रमुख उत्पादों में ट्राँसफार्मर, लोको एवं बसडक्ट प्रमुख है। इसी के साथ कुछ अन्य उत्पादन भी है।

जिनमें ट्रॉसफार्मर के प्रकार यथा– ड्राइटाइप, ईएसपीएन, फ्रेटलोको, टेप स्विच, आदि, लोको में एसी लोको एवं डीजल लोकोमोटिव , बोगी आदि का विनिर्माण। विद्युत के भारी उत्पाद उपकरणों के निर्माण द्वारा भेल इकाई भारत की औधोगिक प्रगति में प्रमुख भूमिका का निर्वाह कर रही है। उपरोक्त शोध समस्या के अध्ययन क्षेत्र हेतु इसी इकाई (भेल झॉसी) का चयन किया गया है। बी.एच.ई.एल. प्रतिष्ठान के विषय में विस्तृत जानकारी निम्नवत् है :–

बी.एच.ई.एल. समग्र (BHEL as whole)

बी.एच.ई.एल. एक सामान्य परिचय :– बी.एच.ई.एल. के रूप में ख्याति प्राप्त सार्वजनिक उद्यम का प्रथम संय़त्र, आज से लगभग 46 वर्ष पूर्व अगस्त सन् 1956 में भोपाल में प्रस्थापित हुआ । जो भारत में भारी विद्युत उपकरण उद्योग के रूप में जाना जाता था । स्वतन्त्रता प्राप्ति के बाद जब भारत औद्योगीकरण की ओर बढ़ रहा था । कोर सेक्टर में सरकार के विश्वास के कारण इस सेक्टर को सार्वजनिक उद्यम बनाया गया । औद्योगिक उत्पादों एवं पावर उपकरणों में स्व–सामर्थ्य प्राप्त करने के उद्देश्य से इस उद्योग की स्थापना हुई । इसी अनुक्रम में बी.एच.ई.एल. नवम्बर 1964 तक एकीकृत नही था । 1965–67 के मध्य सोवियत संघ तथा चेकोस्लोवाकिया की सहायता से संचालित तीन बड़ी बी.एच.ई.एल. इकाईयॉं – हरिद्वार, हैदराबाद एवं त्रिचिरापल्ली, एकीकृत हुई । भारत में पावर उपकरणों के विकास एवं विनिर्माण हेतु सामयिक आवश्यकता को देखते हुए, हेवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड भोपाल भी 1974 में बी.एच.ई.एल. की इकाईयों में सम्मिलित हुई ।

वर्तमान में बी.एच.ई.एल. भारत में अभियांत्रिकी एवं विनिर्माण का सबसे बड़ा संगठन है । जो 52000 कर्मचारियों को रोजगार प्रदान करने के साथ पावर क्षेत्र की अन्तर्राष्ट्रीय कम्पनियों में अग्रणी है । इसे विश्व के 12 पावर उपकरण विनिर्माणकर्ताओं में प्रतिष्ठित स्थान प्राप्त है । बी.एच.ई.एल. ने तब से आज तक एक लम्बा मार्ग तय किया है । देश में भारी विद्युत उत्पाद उपकरणों की निर्माण कम्पनी के रूप में कुशल नेतृत्व तथा विशिष्ट क्षमता प्रदान करने के साथ ही आज न केवल पावर के क्षेत्र में ही अपितु अन्य कोर उद्योग – ट्रॉसपोर्टेशन, ट्रॉसमीशन, ऑयल एवं गेस, दूरसंचार, रक्षा तथा नागरिक उड्डयन क्षेत्रों में भी अपनी क्षमताओं का प्रदर्शन कर रही है ।

नई दिल्ली स्थित कॉरपोरेट मुख्यालय के साथ कम्पनी की 14 विनिर्माण इकाईयाँ, 9 सेवा केन्द्र एवं पावर सेक्टर, क्षेंत्रीय केन्द्रों के अतिरिक्त सम्पूर्ण भारत में परियोजना साइट्स के द्वारा वृहद पैमाने पर, ग्राहकों को प्रभावी सेवाएं प्रदान कर रही है । कड़ी अन्तर्राष्ट्रीय प्रतिस्पर्धा के वातावरण में बी.एच.ई.एल. ने गौरवपूर्ण उपलब्धियाँ प्राप्त की है । इसकी गौरव गाथा को मान प्रदान करते हुए भारत सरकार ने इसे सार्वजनिक उद्यम के सर्वश्रेष्ठ नवरत्न प्रतिष्ठानों में स्थान दिया है जो सिद्ध करता है कि यह प्रतिष्ठान वैश्विक स्तर पर भारत का मस्तक गर्व से ऊँचा करता है ।

<u>बी.एच.ई.एल. की विनिर्माण इकाईयाँ</u> :– सभी विनिर्माण इकाईयाँ/संयत्र आधुनिक परीक्षण सुविधाओं से युक्त हैं तथा गुणता युक्त निर्माणों के लिए दिए जाने वाले अन्तर्राष्ट्रीय प्रमाणपत्र आई.एस.ओ. – 9001 से भी प्रमाणित है । इसी के साथ ही कुद्द इकाईयां पर्यावरण प्रबंधन प्रणाली हेतु प्रदत्त आई.एस.ओ. – 14001 एवं व्यवसायिक स्वास्थ्य एवं सुरक्षा के लिए प्रदत्त ओहसास – 18001 अन्तर्राष्ट्रीय प्रमाणपत्रों से भी युक्त हैं ।

<u>प्रथम चरण की इकाईयाँ</u> –

भोपाल – भारी विद्युत संयंत्र (Heavy Electricals Plant)

हरिद्वार – भारी विद्युत उपकरण संयंत्र (Heavy Electricals Equipment Plant)

हैदराबाद – भारी विद्युत पावर उपकरण संयंत्र (Heavy Electricals power Equipment Plant)

त्रिची – उच्चदाब बॉयलर संयंत्र (High pressure boiler Plant)

<u>द्वितीय चरण की इकाईयाँ</u> –

झाँसी – परिणामित्र एवं लोकोमोटिव संयंत्र (Transformer & Locomotive Plant)

हरिद्वार – केन्द्रीय फाउण्ड्री एवं फोर्ज संयत्र (Central Foundry & forging Plant)

त्रिची – सीमलेस स्टील ट्यूब संयत्र (Seamless steel tube Plant)

<u>अधिग्रहीत एवं सम्मिलित इकाईयाँ</u> –

बंगलोर – इलेक्ट्रानिक्स प्रभाग (Electronics Division)

– इलेक्ट्रोपोर्सलीन प्रभाग (Electroporcelain Division)

नवीन विनिर्माण इकाईयाँ –

रानीपेट – बायलर आग्जलरीज संयत्र (Boiler Auxiliaries Plant)
जगदीशपुर – इन्सुलेटर संयत्र (Insulator Plant)
रूद्रपुर – पुर्जे एवं गढ़ाई संयत्र (Component & Fabrication Plant)
बैगलोर – इलेक्ट्रोनिक्स सिस्टम प्रभाग (Electronics System Division)

देश की परवर्तित आवश्यकताओं के अनुसार बीएचईएल ने पावर के अतिरिक्त ऊर्जा उद्योग एवं परिवहन के सम्पूर्ण क्षेत्र में वृद्धि की है । बीएचईएल इन सभी क्षेत्रों में पूर्ण सेवाएं प्रदान करने में सक्षम एवं समर्थ है । इसकी विनिर्माण क्षमता कारपोरेट, आर एण्ड डी प्रभाग सिकन्दराबाद द्वारा सवंर्धित है । विभिन्न इकाईयों के आर एण्ड डी प्रभाग तथा वेल्डिंग अनुसंधान संस्थान (Welding Research Institute) त्रिचिरापल्ली के साथ (प्रमुख रूप से जुड़कर) कार्यरत है ।

भेल – झॉसी : एक दृष्टिकोण

परिचय :– पॉचवी पंचवर्षीय योजना के अन्त में, योजना आयोग द्वारा देश में पावर ट्रांसफार्मर क्षमता बढ़ाने के लिए परिकल्पना की गई थी । देश की आवश्यकता के अनुरूप बी.एच.ई.एल. ने पावर एवं अन्य ट्रांसफार्मर विनिर्माण हेतु भेल भोपाल की विद्यमान क्षमता के अतिरिक्त नवीन संयत्र बनाने का निर्णय लिया । भेल भोपाल में 50 के वी ए, 132 के वी श्रेणी के ट्रांसफार्मर्स जैसे इन्स्ट्रूमेन्ट ट्रांसफार्मर, रेलवे के लिए ट्रेक्शन ट्रांसफार्मर विनिर्मित किये जाते थे । 9 जनवरी 1974 को देश की तत्कालीन प्रधानमंत्री इंदिरा गॉधी ने इस प्रतिष्ठान की आधारशिला रखी । झॉसी की यह इकाई नगर से 14 कि0 मी0 दूर राष्ट्रीय राजमार्ग–26 झॉसी–ललितपुर रोड पर स्थित है यह भेल काम्पलेक्स के द्वितीय चरण का संयत्र है। इस इकाई ने अपना वाणिज्यिक उत्पादन 1976–77 में 53 लाख से प्रारम्भ किया ।

विनिवेश :– इस प्रतिष्ठान के व्यवस्थापन हेतु रू0 16.20 करोड़ की लागत अनुमानित थी जिसमें 2.1 करोड़ रूपये आवासपुरी के लिए भी सम्मिलित थे । इकाई के निर्माण में कुल 84.54 करोड़ रूपये की लागत आयी जिसमें आवासपुरी पर आयी लागत 14.40 करोड़ रूपये अतिरिक्त थी ।

बी.एच.ई.एल. झाँसी प्रतिष्ठान के मुख्य द्वार का दृश्य

बी.एच.ई.एल. आवासपुरी के शॉपिंग कॉम्पलेक्स का दृश्य

संसाधन :– बी.एच.ई.एल. का यह संयत्र, अपने विनिर्माणों – पावर ट्रांसफार्मर, स्पेशल ट्रांसफार्मर, डीजल संटिग लोकोमोटिव एवं एसी/डीसी लोकोमोटिव आदि के लिए अत्यन्त आधुनिक विनिर्माण प्रकियाओं एवं परीक्षण सुविधाओं से युक्त है । संयत्र का अभिन्यास अत्यन्त श्रेष्ठ है जिसमें विनिर्माण हेतु प्रयुक्त सामग्री को अति सरलता एवं सहजता से एसेम्बली वाले स्थान पर भेजा जाता है । प्रत्येक सहायक – बे, मुख्य एसेम्बली – बे के लम्बवत् स्थित हैं । प्रत्येक सहायक बे बड़ी सहजता से कच्ची सामग्री को उप एसेम्बली में परिवर्तित करता है । जो परीक्षण के उपरान्त मुख्य एसेम्बली (समुच्चय) बे में भेजा जाता है । विनिर्माण में प्रयुक्त सामग्री, धातु आदि परीक्षण प्रयोगशाला से परीक्षण के साथ उत्पादन के विभिन्न चरणों में गहन गुणता परीक्षण के उपरान्त ही प्रयोग में लायी जाती है ।

बी.एच.ई.एल. की यह इकाई मूलतःविविध क्षमता एवं विभिन्न प्रकार के ट्रांसफार्मर विनिर्मित करती है । इकाई ने ट्रांसफार्मर क्षेत्र में बढ़ती कठिन प्रतिस्पर्धा के साथ वर्ष 1985–88 में डीजल उत्पादों के क्षेत्र में अपने कदम बढाकर लोकोमोटिव का विनिर्माण प्रारम्भ किया । बी.एच.ई.एल. ने अपने आगामी चरणों में भारतीय रेलवे के लिए एसी लोकोमोटिव उत्पादन के साथ इसी अनुक्रम में एसी/डीसी लोकोमोटिव का भी विनिर्माण किया ।

व्यापारिक गतिविधियाँ : – श्रम बाजार आधारित बी.एच.ई.एल. का प्रचालन (Opretion) तीन व्यापारिक सेक्टर में सुगठित है ; पावर, उद्योग एवं अन्तर्राष्ट्रीय क्षेत्र ।

पावर सेक्टर :– पावर सेक्टर के अन्तर्गत तापीय, परमाणु, गैस एवं हाइड्रो पावर संयत्रों का व्यापार सम्मिलित (समाविष्ट) है ।

उद्योग सेक्टर :– बी.एच.ई.एल. प्रतिष्ठान, सीमेन्ट, उर्वरक, रिफाइनरी, पेट्रोकेमिकल्स लोहा (स्टील्स) कागज, एवं संचार जैसे अनेक उद्योगों को उपकरण तथा सिस्टम्स उपलब्ध कराने वाला प्रमुख एवं बड़ा उद्यम है । आपूर्तित उपकरण एवं सिस्टम्स की विभिन्न श्रेणियों में केप्टिव पावर संयंत्र, हाई स्पीड औद्योगिक ड्राइव टरबाइन, औद्योगिक बायलर, गैस–टरबाइन , हीट एक्सेचेन्जर एवं प्रेशर वेसल्स, विद्युत मशीन, पम्प वाल्व, सन्धि रहित स्टील ट्यूब (Seamless) प्रोसस कन्ट्रोल आदि प्रमुख है ।

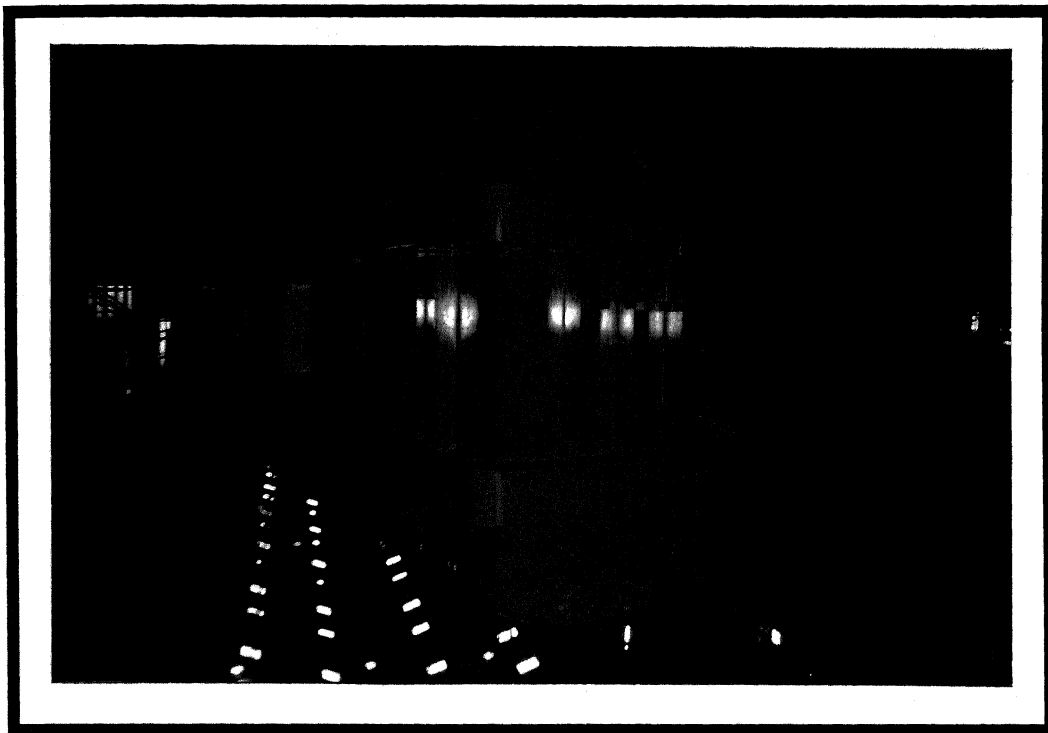
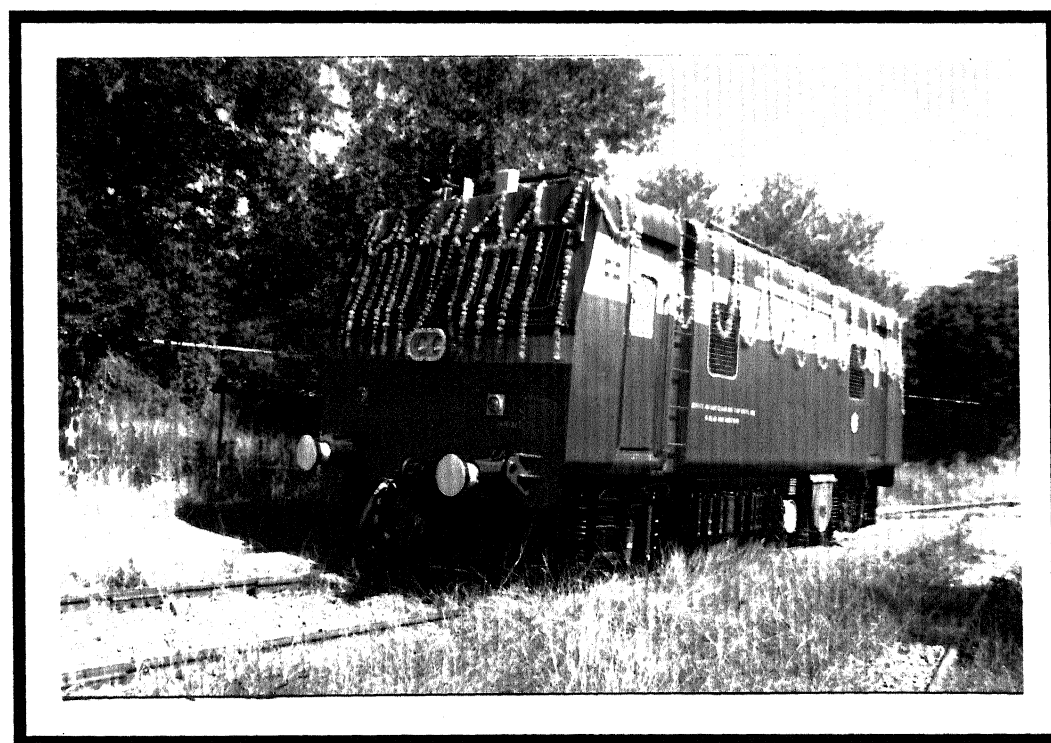
ट्रॉसमीशन :– बी.एच.ई.एल. ने ट्रांसमीशन उत्पाद एवं सिस्टम की 400 के.वी. श्रेणी तक की विविध श्रंखलाओं की भी आपूर्ति की है । इनमें हाई वोल्टेज पावर एवं इन्स्ट्रूमेन्ट ट्रांसफार्मर, ड्राई टाप ट्रांसफार्मर "गीयर के शन्ट एवं सीरीज रीएक्टर, 33 के वी गेस सब स्टेशन, केपेसीटर्स, इन्सुलेटर आदि प्रमुख है ।

ट्रॉसपोर्टेशन (परिवहन) :– भारतीय रेलवे द्वारा संचालित अधिकॉश रेलें, यहॉ तक की कलकत्ता की मेट्रो रेल भी, बी.एच.ई.एल. के ट्रेक्शन, इलेक्ट्रिक तथा ट्रेक्शन कन्ट्रोल उपकरणों से सुसज्जित है । 5000/4600 हार्स पावर के एसी/डीसी लोकोमोटिव बी.एच.ई. एल. द्वारा विकसित एवं विनिर्मित किए गए हैं और रेलवे ईएमयूएस/डीईएमयूएस भी भेल द्वारा विनिर्मित है ।

दूरसंचार (टेली कम्युनिकेशन) :– बी.एच.ई.एल. ने दूर संचार के क्षेत्र में भी लघु, मध्यम एवं दीर्घ स्विचिंग सिस्टम उपलब्ध कराए है ।

अन्तर्राष्ट्रीय प्रचालन :– पश्चिम में संयुक्त राज्य से लेकर पूर्व में सुदूर न्यूजीलेण्ड तक बी.एच.ई.एल. ने विश्व के लगभग पचास देशों में अपने उत्पादोंके माध्यम से स्थापित किया है । बी.एच.ई.एल. की उत्पाद श्रेणियों में टर्न की पावर प्रोजेक्ट ऑफ थर्मल, हाईड्रो एवं गेस बेस्ड टाइप, सब स्टेशन प्रोजेक्ट, पुनर्स्थापन प्रोजेक्ट के अतिरिक्त उत्पादों की अन्य श्रृंखलाओं में स्विच गीयर, ट्रॉसफार्मर, हीट एक्सचेन्जर, मलेशिया में 1100 एम डब्ल्यू बायलर क्षमता के इन्सुलेटर कास्टिंग एवं फोर्जिंग, कम्पनी द्वारा कतिपय अन्य सफलतम उपलब्धियों में ओमान, सऊदी–अरब, लीबिया, यूनान, साइप्रस, माल्टा, बंगलादेश, अजरबेजान, श्रीलंका, ईराक आदि को आपूर्तित ट्रांसफार्मर, बसडक्ट प्रमुख है ।

बी.एच.ई.एल. झॉसी इकाई की उत्पाद (श्रंखला) सूची

	उत्पाद	रेटिंग्स
01	पावर ट्रांसफार्मर	220 केवी श्रेणी 250 एमवीए तक
02	स्पेशल ट्रांसफार्मर	110 केवी श्रेणी तक
03	ई एस पी ट्रांसफार्मर	100 केवी, 1400 एमवीए
04	फेट लोको ट्रांसफार्मर	3900 केवीए से 5400 एवं 6500 केवीए (तीन फेज)
05	एसीईएमयू ट्रांसफार्मर	1000केवीए 25केवी(1फेज)1385केवीए(3फेज)तक

बी.एच.ई.एल. झाँसी का प्रमुख उत्पाद ट्रांसफार्मर

बी.एच.ई.एल. झाँसी का प्रमुख द्वितीय उत्पाद लोकोमोटिव

बी.एच.ई.एल. झाँसी इकाई के विभाग एवं अनुभाग

बी.एच.ई.एल. झाँसी में उत्पादन की दो श्रेणियाँ है ।

1. ट्रांसफार्मर अनुभाग 2. लोको अनुभाग

ट्रांसफार्मर अनुभाग :– ट्रांसफार्मर अनुभाग में दस बे (BAY)/शॉप है ।

उत्पादन बे–0/1 एवं 2 :– यह फेब्रीकेशन संयत्र सन् 1978 में स्थापित हुआ । मुख्यतः इसमें ट्रांसफार्मर एवं लोकोमोटिव से संबंधित फेब्रीकेशन/गढ़ाई कार्य होता है ।

उत्पादन बे–3 :– यह मुख्यतः दो भागों में विभाजित है जिसमें एक भाग में मशीन शॉप, टूलिंग तथा दूसरे भाग में कोर वाइडिंग का कार्य होता है ।

उत्पादन बे–4 :– इसमें पावर एवं ड्राई टाइप ट्रांसफार्मर की वाइडिंग की जाती है।

उत्पादन बे–5 (कोर एवं पंच अनुभाग) :– बे –5 के मुख्य क्रिया कलापों में –

(अ) ट्रांसफार्मर्स की कटिंग एवं लेमीनेशन

(ब) छोटी कोर का कोर निर्माण

यहाँ मूलरूपेण फ्रेट लोको ट्रांसफार्मर की कोर ,ड्राई टाइप ट्रांसफार्मर की कोर तथा ईएसपी ट्रांसफार्मर हेतु कोर की स्लीटिंग की जाती है । इसमें प्रयुक्त की जाने वाली कोर सीट (सिलिकोन स्टील शीट) विदेशों से आयात की जाती है । जिनमें जापान आदि प्रमुख है । बी.एच.ई.एल. झाँसी इकाई में कार्यरत स्लिटिंग लाइन मशीन जर्मनी से आयातित है । जिसकी तत्कालीन लागत 80 लाख रूपये के लगभग थी । इसके द्वारा विभिन्न चौड़ाई में लेमिनेशन सहजता से की जा सकती है ।

उत्पादन बे–6 (ट्रेक्शन ट्रांसफार्मर्स एसेम्बली):– इस बे के दो भागों में से एक में ट्रेक्शन वाइन्डिंग अनुभाग तथा दूसरे में ट्रेक्शन परिणामित्र एसेम्बली का कार्य किया जाता है । सभी प्रकार के ट्रांसफार्मर के मुख्य अंग कोर एवं क्वाइल की एसेम्बली यहाँ की जाती है ।

- 3900 के वी – यह पुराने इंजिनों में प्रयोग किया जाता है ।
- 5400 के वी ए – यह फ्रेट ट्रांसफार्मर में प्रयोग किया जाता है ।
- 6500 के वी ए – यह तीन फेज ड्राइव है ।

उच्च एवं निम्न वोल्टेज क्वाइल भी एसेम्बल की जाती है ।

उत्पादन बे–7 :– इस बे में ड्राई टाइप ट्रांसफार्मर का विनिर्माण किया जाता है साथ ही ट्रांसफार्मर में प्रयुक्त होने वाले विभिन्न प्रकार के आइसोलेशन को भी तैयार किया जाता है । यहाँ का मुख्य प्रचालन (ऑपरेटर) मार्किंग, कटिंग, लेमिनिशिंग, ड्रिलिंग आदि से सम्बद्ध है । यहाँ प्रयुक्त सामग्री में मुख्यतः परमावुड, पेपर एवं गत्ता से सम्बन्धित कार्य होता है ।

उत्पादन बे–8 :– यह बे सन् 1974 में स्थापित हुआ था । यहाँ 132 केवी और 220 के वी वोल्टेज/करेन्ट ट्रांसफार्मर, इन्स्ट्रूमेन्ट ट्रांसफार्मर तथा ईएसपी ट्रांसफार्मर का विनिर्माण किया जाता है ।

उत्पादन बे –9 :– इकाई का यह एक सबसे बड़ा बे है । जहाँ पावर एवं रेक्टीफायर ट्रांसफार्मर की एसेम्बली की जाती है । एसेम्बली हेतु लगभग 4 से 12 सप्ताह तक का समय लगता है । इसके उपरान्त ट्रांसफार्मर की पिकिंग की जाती है यथा – पेटिग आदि ।

ट्रांसफार्मर विनिर्माण की सम्पूर्ण प्रक्रिया निम्नवत् सम्पन्न होती है –

विविध सामग्री का क्रय करना यथा क्वाइल, स्टील शीट्स आदि इसके उपरान्त ट्रांसफार्मर के विविध अंगों का विनिर्माण तथा कटिंग – जैसे सिलिकॉन से निर्मित स्टील शीट्स आदि तदोपरान्त ट्रांसफार्मर की एसेम्बली ।

1. पण धारण (स्टेकिंग)
2. एसेम्बली
3. कोर की कटिंग
4. क्वाइल एसेम्बली
5. (रिलेसिंग)
6. (एण्ड फ्रेम)
7. (टेकिंग कवरेज)
8. प्रकियाकरण (प्रोसेसिंग)
9. तेल भराई (आयल फिलिंग)
10. सेल (सर्विसिंग)
11. परीक्षण – अंतिम परीक्षण
12. पिंकिंग (ट्रांसफार्मर को अंतिम स्वरूप देना जैसे पेटिंग आदि)

लोको अनुभाग :– लोको अनुभाग दो उप अनुभागों में वर्गीकृत है ।

1. लोको उत्पादन 2. लोको परीक्षण

कारखाने में अन्य अनुभागों की तुलना में लोकोमोटिव विभाग अत्यन्त महत्वपूर्ण है । जहॉं पर निम्न प्रकार के लोकोमोटिवस का विनिर्माण एवं उत्पादन किया जाता है ।

- ए सी लोकोमोटिव
- ए सी/डी सी लोकोमोटिव
- थ्रिस्टर टाइप लोकोमोटिव
- डीजल इलेक्ट्रिक लोकोमोटिव शंटिग लोकोनोटिव (डीजल)
- विभिन्न क्षमताओं के डीजल शंटिग इंजिन

अन्य विभागों पर एक विहंगम दृष्टि :–

1. टी आर पी (परिणामित्र योजना एवं उत्पादन) :– यहॉं मुख्यतः उत्पादन योजना एवं नियंत्रण का कार्य संचालित किया जाता है । झॉंसी इकाई के प्रमुख कार्यो में दो मुख्य वस्तुओं की तैयारी होती है – (अ) योजना (ब) उत्पादन

(अ) योजना :– टी आर पी विभाग की योजना दो प्रधान क्रियाकलापों पर आश्रित है ।

– ग्राहक की आवश्यकताओं की पहचान करना

– ग्राहक की मॉग आपूर्ति पर बैठक

यहॉं परिणामित्र मॉगों को चिन्हित किया जाता है । परिणामित्र आदेशों की विभिन्न स्थितियॉं क्या है ? परिणामित्र पर लाभ – यदि हम जानना चाहते है कि कौन सा परिणामित्र उच्चतम लाभ प्रदान करता है ? तो यह उत्पाद के लिए आदेशित परिणामित्रों के प्रकार पर निर्भर करता है । यदि कम्पनी विभिन्न ट्रांसफार्मर एवं उनके उपकरणों, पुर्जो के समेकित आदेश प्राप्त करती है तो लाभ भी उच्च होगा । वैसे बी.एच.ई.एल. को लोको ट्रांसफार्मर्स पर अधिक लाभ प्राप्ति होती है ।

उत्पादन :–उत्पादन में मुख्य कार्य यह देखना है कि किन –किन शॉप में समुचित /एकरूप कार्य है या नहीं । एक रूप कार्य से आशय यह है कि संबंधित विभाग में कार्य अनवरत चलना चाहिए वहॉं कोई अन्तराल नही होना चाहिए ।

टीआरपी के कार्य :– टीआरपी विभिन्न विभागों से, उनकी होल्डिंग (कहाँ कितना कार्य) बैठकों द्वारा सम्पर्कित है । विविध सम्पर्कित विभाग निम्नवत् है –

1. वाणिज्य विभाग 2. योजना विभाग 3.विक्रय विभाग 4.सेवा विभाग

(2) विक्रय विभाग :– इस विभाग में, विभिन्न विभागों की मासिक योजना के अनुसार पूर्ण होने वाली व्यवस्थाओं की तैयारी की जाती है ।

(3) वाणिज्य विभाग :– इस विभाग का मुख्य उद्देश्य ग्राहकों से सम्पर्क करना है । यहाँ बाह्य निविदाओं को प्राप्त करना और उनको उत्तर भी प्रदान किया जाता है । यह विभाग परिणामित्र विनिर्माण एवं आपूर्ति के उपरान्त, खराबी, विफलताएं तथा अनुरक्षण के सम्पर्क हेतु करार प्राप्त करता है । तथा इसके लिए प्रयास करता है । इस प्रकार के विषयों में आने वाली सभी बाधाओं के संदर्भ में, संबंधित विभागों को सूचित करना, जिससे वे उनके प्रति गतिशीलता लाएं । इस विभाग का एक मुख्य कार्य, सभी वार्ताओं में अधिकाधिक हितप्रदता से लाभ कमाना । कुछ समय से परिणामित्र उद्योग में कड़ी प्रतिस्पर्धा आयी है । इस प्रक्रिया में कम्पनी बहुत कम लाभ प्राप्त करती है । इस प्रकार की परिस्थितियों को दूर करने के लिए भारतीय विद्युत विनिर्माणक एसोशिएशन (IEMA) व्यवस्थित हुई । वाणिज्य विभाग के कार्य को निम्नवत् वर्गीकृत किया जा सकता है :–

प्रक्रिया :–

(अ) ग्राहकों द्वारा निविदा आमंत्रण

(ब) क्षे0प्र0प0 द्वारा वाणिज्य विभाग को निविदा विवरण प्रेषण ।

(स) वाणिज्य विभाग द्वारा लागत अनुमान हेतु अभियांत्रिकी/अभिकल्प विभाग भेजना ।

(द) लागत के आधार पर वाणिज्य विभाग द्वारा कीमत निर्धारण ।

(स) निविदा प्रस्तुतीकरण

(र) ग्राहक द्वारा तुलनात्मक अभिकथन की तैयारी ।

(ल) उत्तम कुटेशन (मूल्यदर) का चयन

(व) दर वार्ता

(श) कय आदेश जारी करना

<u>विक्री उपरान्त सेवा</u> :– (Service After sales) बी.एच.ई.एल. झॉसी द्वारा विनिर्मित उतपादों हेतु वारण्टी समय के साथ विक्रय के उपरान्त सेवा सेवाएं उपलब्ध कराना, वारण्टी समय सीमा के बाद अतिरिक्त सेवा प्रभार के साथ सेवाएं प्रदान करने का कार्य इस विभाग द्वारा किया जाता है ।

<u>परिणामित्र अभियांत्रिकी एवं अभिकल्प विभाग</u> :–

(अ) अपेक्षित उत्पादों की फेक्ट्री लागत तथा मांगी गयी सामग्री का विवरण प्रेषित कर वाणिज्य विभाग की सहायता करना

(ब) ग्राहक के अनुमोदनार्थ उत्पाद के अन्तिम अभिकल्प (डिजाइन) की तैयारी

(स) उत्पाद विनिर्माण में उत्पाद विभाग की सहायता करना

(द) विनिर्माण प्रकिया में प्रतीक फोर्म में प्रत्येक जॉव हेतु अभिकल्प/ड्राइंग की तैयारी

(य) गुणता योजना तैयारी में गुणता नियंत्रण विभाग की सहायता करना

(र) उत्पाद के नवीन एवं परिवर्धित अभिकल्प की तैयारी

(ल) ग्राहक द्वारा मांगे गए किसी भी नवीन उत्पाद के अभिकल्प की तैयारी

<u>उत्पाद योजना एवं नियंत्रण (पी पी सी) विभाग</u> : विभाग के मुख्य कार्य निम्नवत् है –

(अ) सभी विभागों का समन्वय

(ब) (इन्वेंट्री) नियंत्रण

(स) कय

उत्पाद विनिर्माण में साथ–साथ कार्य करने वाले विविध विभाग निम्न है :–

(क) वाणिज्य (ख) अभिकल्प (ग) उत्पाद योजना एवं नियंत्रण

(घ) फेब्रीकेशन (ड.) प्रौद्योगिकी (च) क्वाइल वाइडिंग

(छ) इन्सुलेटिंग (ज) एसेम्बली (झ) परीक्षण

(ञ) गुणता नियंत्रण (त) भंडार (थ) सूचना प्रौद्योगिकी

(द) वित्त

यह सभी विभाग इसलिए महत्वपूर्ण है क्योंकि उपरोक्त विभाग परस्पर एक दूसरे से एक कॉमन बाडी ( ) द्वारा सम्पर्कित है ।

अध्ययन पद्धति :—

सामान्य विवरण :— किसी भी शोध अध्ययन में निष्कर्ष निकालने हेतु या उद्देश्य प्राप्ति के लिए अध्ययन पद्वति का अप्रतिम योगदान होता है। क्योंकि बिना अध्ययन पद्वति को स्पष्ट किए फलित प्राप्त करना उत्यन्त दुष्कर है सामान्यतः शोध कार्यो में संयोजित अध्ययन पद्वति का सर्वाधिक महत्वपूर्ण योगदान होता है। मूल्यांकन करने पर विभिन्न परिवेशों में समाजों के अध्ययन हेतु विशेषीकृत अध्ययन पद्धतियों को संदर्भित एवं अग्रसारित किया गया है। शोधकार्य का मेरूदण्ड अध्ययन पद्वति ही है । इसकी उपयोगिताओं एवं जटिलताओं के पूर्वानुमानित नियंत्रण के लिए संबंधित विषय विशेषज्ञों की सलाह प्रचुर मात्रा में ली जाए, यह परामर्श प्राप्ति भी अध्ययन पद्वति का एक भाग है।

आदर्श आकार:— अध्ययन (शोध) के लिए एक निश्चित क्षेत्र का चयन करना पड़ता है । इसके अन्तर्गत, भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड झाँसी इकाई का चयन शोध क्षेत्र के रूप में किया है तथा इसमें कार्यरत 325 कर्मचारियों, प्रतिनिधियों का चयन रेण्डम सैम्पलिंग विधि द्वारा किया गया है। शोध अध्ययन के लिए चयनित क्षेत्र का उपरोक्त आदर्श आकार तय किया है।

तथ्यों के संकलन की विधियाँ :— शोध अध्ययन में अध्ययन पद्धति के साथ साथ तथ्य संकलन की विधियों का विशेष महत्व है उपरोक्त शोध में निष्कर्ष प्राप्ति हेतु तथ्य संकलन विधियों में साक्षात्कार अनुसूची, अवलोकन एवं व्यक्तिगत पद्धति का मिश्रित उपयोग शोध के दौरान परिस्थितियों के अनुसार किया गया है। साक्षात्कार पद्धति से समाज के घटकों से उनका अनुभव, विचार, चिन्तन एवं तथ्य संकलन में सम्मुख आता है। जिससे निष्कर्ष पर पहुँचने में अधिक सहायता प्राप्त होती है। साक्षात्कार के साथ व्यक्तिगत अध्ययन पद्धति का भी तथ्य संकलन में प्रमुख योगदान है।

प्रेक्षण :— प्रेक्षण हमारे दैनिक जीवन का न केवल अंग है बल्कि सामाजिक अनुसंधान की पुष्टि के लिए साक्ष्य के रूप में अपेक्षित आंकड़े भी इस प्रणाली द्वारा प्राप्त किए जाते है। यह अपने आसपास के वातावरण के बारे में सूचना एकत्र करने की बुनियादी प्रणाली है। इसकी सबसे बड़ी विशेषता यह है कि सामाजिक घटनाओं और गतिविधियों को वास्तविक रूप में रिकार्ड करना संभव होता है।

प्रेक्षण प्रणाली से जो आंकड़े मिलते है वे जीवन की वास्तविक स्थिति से संबंधित होते हैं। प्रशिक्षित अनुसंधानकर्ता की तरह मैंने इस तकनीकी सहायता से बीएचईएल के कतिपय कर्मियों की उन सभी छोटी–छोटी घटनाओं, गतिविधियों , ब्योरों और प्रतिक्रियाओं को रिकार्ड किया है जिन्हें अन्य लोग महत्वहीन समझते हैं। अपने प्रयोजन को ध्यान में रखते हुए मैंने प्रेक्षण किया है जिससे आंकड़े उपलब्ध करने में सहायता मिली है। प्रेक्षण करते समय संगत श्रेणियों के तथ्यों को प्राथमिकता दी गई है और अनुसंधान के लिए अनुपयुक्त बातों को छोड़ दिया गया है।

नमूने का आकार :– जैसा कि ऊपर कहा गया है अपने अध्ययन को यथार्थ मूलक बनाने के लिए मुख्य रूप से साक्षात्कारी अनुसूची पद्धति का आश्रय लिया गया है। अनुसूची का आशय निश्चित क्रम में मुद्रित या टाइप किए गए विषय से संबंधित प्रश्नों के सेट है। यह सूचना प्राप्त करने की युक्ति है जिससे किसी भी व्यक्ति को दिए हुए प्रश्नों के सेट का उत्तर देने के लिए किया जाता है। अनुसूची अनुसंधान का महत्वपूर्ण साधन है जो बहुत से भिन्न–भिन्न प्रकार और बहुत बड़े क्षेत्र में बसे लोगों सें आधार सामग्री संग्रह करना सुगम बनाता है। आनुभविक अध्ययनों में अनुसूची प्राथमिक अनुसंधान का साधन है।

अनुसूची के मामले में उत्तरदाता से आमने–सामने उत्तर प्राप्त किए जाते है। प्रश्नकर्ता द्वारा प्रतिकिया या उत्तर नोट किए गए हैं। इसके अतिरिक्त प्रश्नकर्ता ने उत्तर देने वाले कतिपय कर्मियों के लिए प्रेरक का काम किया है और कहीं–कहीं उत्तरदाता कर्मियों की उलझन दूर करने हेतु स्पष्टीकरण देकर उन्हें संतुष्ट भी किया है। इस प्रकार अनुसूची प्रणाली प्रश्नकर्ता और उत्तरदाता के बीच आमने सामने की अनुक्रिया रही है।

लगभग 539 एकड़ के क्षेत्र में कारखाना तथा लगभग 535 एकड़ में सुविस्तृत आवासपुरी दो सेक्टरों में स्थित है। जहाँ विभिन्न प्रकार के 92[illegible] क्वार्टरों में बीएचईएल कर्मचारी परिवार सहित रहते हैं। प्रतिष्ठान में लगभग 1900 स्थायी कर्मचारी है तथा आवास नगरी की जनसंख्या लगभग 5000 हैं । सभी वर्ग जाति, धर्म, भाषा के कर्मचारियों को ध्यान में रखकर 325 कर्मचारियों को साक्षात्कार अनुसूचियाँ दी गई।

अनुसूची में प्रारंभिक प्रश्न, मुक्त उत्तर प्रश्न और एकल उत्तर प्रश्न रखे गए है। मुक्त उत्तर प्रश्नों में उत्तरदाता से स्वविवेक से उत्तर देने की अपेक्षा की गई है। जबकि एकल उत्तर प्रश्नों में उनसे विकल्प अंकित करने को कहा गया है। इस प्रकार पूर्वार्ध के प्रश्न सरल और उत्तरार्ध के प्रश्न धीरे–धीरे जटिल युक्ति युक्त और अन्तर्मुखी हैं । जिससे अध्ययन के उद्देश्य की पूर्ति हेतु आवश्यक आधार सामग्री प्राप्त हो सके। वस्तुनिष्ठ एवं उद्देश्य परक साक्षात्कार (अनुसूची) में 209 प्रश्न है। जिनके उत्तर में उत्तरदाता 1.30 मिनट सुगमतापूर्वक दे सकता है। अनुसूची का प्रारूप संलग्न है।

न्यादर्शों की संख्या तीन सौ पच्चीस रखी गई है जो प्रतिष्ठान में कार्यरत कुल कर्मचारियों की संख्या का लगभग 15% है। आंकड़े और न्यादर्श एकत्र करने की अवधि प्रारंभ में तीन माह निश्चित की गई थी। लेकिन आंकड़ों को विभिन्न प्रशासनिक एवं सामाजिक माध्यमों से एकत्र करने में कुछ व्यावहारिक एवं अपरिहार्य कठिनाइयों का सामना करना पड़ा जैसे कर्मचारियों का उत्पादन में व्यस्त रहना, छुट्टी चले जाना या कि पारिवारिक व्यवस्थाओं में व्यस्त हो जाना । इसके अतिरिक्त न्यादर्श को भरने और उन्हें प्राप्त करने में जहां संपर्क किए गए कतिपय कर्मियों से अच्छी अनुकूल और उत्साहपूर्वक प्रतिकिया प्राप्त हुई वहीं कुछ कर्मियों से न्यादर्श प्राप्त करने, उनसे सूचना लेने और उनका दृष्टिकोण समझने में बहुत समय लगा। उनकी स्वाभाविक झिझक दूर करनी पड़ी। अध्ययन का उद्देश्य समझाना पड़ा। कुछ कर्मियों को अपनी व्यक्तिगत जानकारी देने में अवहेलना या संकोच का आभास हुआ। इन सब व्यवधानों से निपटते हुए आंकड़े एकत्र करने में छह माह का समय लग गया।

<u>आंकड़ो का विश्लेषण एवं प्रस्तुतीकरण</u> :– सामाजिक विज्ञानों में आंकड़ों का विश्लेषण सरल काम नही है। किसी शोधकार्य के उपयोगी निष्कर्षो तक पहुँचने के लिए आंकड़ों का समुचित विश्लेषण और प्रस्तुतीकरण बहुत आवश्यक है। आंकड़े और तथ्य ही संभावित सिद्धांतों को जन्म देते हैं। प्रशासनिक विश्लेषण के अन्तर्गत एकत्र आंकड़ों की जॉच, आंकड़ों का वर्गीकरण वर्ग या समूह बनाना, आंकड़ों को कूट बद्ध करना और तालिका बनाना होती है और अंत में सांख्यिकीय विश्लेषण जिसमें आंकड़ों का सामान्यीकरण करके कुछ सामान्य परिणाम निकाले जाते है।

सुसंबद्ध करने के लिए विभिन्न वर्गों में बांटे गए आंकड़ों की सांकेतिक व्यवस्था की गई है। बल्कि उनका परिणामात्मक विश्लेषण संभव हो सके। आंकड़ों को व्यवस्थित और पुनर्व्यवस्थित किया गया है ताकि शोधकार्य को संबद्ध सिद्धांत के आधार पर कुछ निश्चित निष्कर्षों पर पहुँचाया जा सके।

तालिका बनाने के काम को सरल बनाने के उद्देश्य से एकत्र किए आंकड़ों की सांकेतिक व्यवस्था ही नही की गई है बल्कि उनके अनुसूची में उल्लिखित प्रश्नों के उत्तरों से भी वर्ग निर्धारित किए गए तथा आंकड़ों की प्रस्तुति और विश्लेषण को सरल बनाने के लिए अंक संकेत अपनाए गए।

<u>सारणीयन</u> :– शोध अध्ययन में निष्कर्ष प्राप्ति के लिए विभिन्न सारणियों का प्रयोग किया गया है। इसमें साधारण सारणियों का प्रचुर मात्रा में प्रयोग हुआ है तथा अन्य ब्योरा भी अध्याय विशेष के संदर्भ में दिया गया है । किसी विषय के सरलीकृत विवेचन में सारणी का अत्यन्त महत्व है । क्योंकि सारणियों से तथ्य विवेचन सहज रूपेण बोधगम्य होता है तथा शोध विवेचन का यह उद्देश्य भी होता है कि जो भी तथ्य हस्तगत हों वे सरलता से समझ में आने वाले हो इसी कारण प्रस्तुत अध्ययन में सारणियों की अधिकता है,प्रमुखता है ।

<u>विश्लेषण</u> :– वर्तमान कार्यो में संकलित तथ्यों का विश्लेषण समाज सांख्यिकीय पृष्ठभूमि में इस प्रकार किया गया है कि संबंधित सभी घटनाक्रमों की विवेचना को लगभग समान अवसर प्राप्त हो सके । विश्लेषण विषय को तथ्यों से भली भाँति जोड़ने के साथ ही तथ्यों के किसी अंग की उपेक्षा न होने पाए यह अत्यन्त ध्यान रखने की बात है । क्योंकि यदि तथ्यों का सर्वांगीण विश्लेषण न किया गया तो फलश्रुति में प्रामाणिकता का संकलन संदिग्ध हो सकता है। इसलिए यह अत्यन्त आवश्यक है कि विश्लेषण सांख्यिकीय पृष्ठभूमि में हो तथा सम्पूर्ण घटनाक्रमों की विवेचना को समान अवसर प्राप्त हो सके।

<u>शोध से प्राप्त तथ्यों का निष्कर्ष</u> :– शोध समस्या की तथ्यात्मक विवेचना से एवं विधिवत समाज शास्त्रीय अध्ययन से प्राप्त निष्कर्ष का वर्णन करें तो यह बात पूर्ण रूपेण सत्य सिद्ध होती है कि श्रमिक क्षेत्रों में सामाजिक उत्तरदायित्व की भावना का क्षरण हो रहा है ।

वैयक्तिक परिप्रेक्ष्य

अध्याय – 2

वैयक्तिक परिप्रेक्ष्य : — शोध अध्ययन में प्रस्तुत विषय के परिप्रेक्ष्य में विस्तृत प्रश्नावली तथा उसमें सामाजिक उत्तरदायित्वों को संदर्भित करने वाले सभी बिन्दुओं विशेष रूपेण श्रमिक वर्ग में उत्तरदायित्व की भावना के क्षरण/ह्रास का स्पर्श किया गया है । अध्ययन के कमवार विवेचन में भूमिका एवं पद्धति शास्त्र के उपरान्त द्वितीय अध्याय वैयक्तिक परिप्रेक्ष्य को लिया गया है । किसी भी अध्ययन के विश्लेषण में उत्तरदाताओं की निजी पृष्ठभूमि को जानना भी अति आवश्यक होता है । क्योंकि उत्तरदाता की आधार भूमि , भाव भूमि को जाने बिना उससे प्राप्त अभिमत को पूर्णता प्रदान करने में कतिपय संशय शेष रहने की संभावना विद्यमान रहती है । यद्यपि अनेक बार उत्तरदाता की पृष्ठभूमि या वैयक्तिक जानकारी का संदर्भित शोध विषय से उतना आशय सिद्ध नही होता जितना कि विषयान्तर्गत आवश्यक है , तथापि उत्तरदाता की वैयक्तिक जानकारी से शोध के विवेचन को सहज गति प्राप्त होती है । वहीं उत्तरदाता के मानसिक,बौद्धिक कतिपय स्थितियों में आर्थिक स्तर को समझने में सहायता प्राप्त होती है । फलतः अध्ययन के विवेचन/विश्लेषण में यथार्थता ,प्रामाणिकता एवं धरातलीय निष्कर्षो की प्राप्ति होती है ।

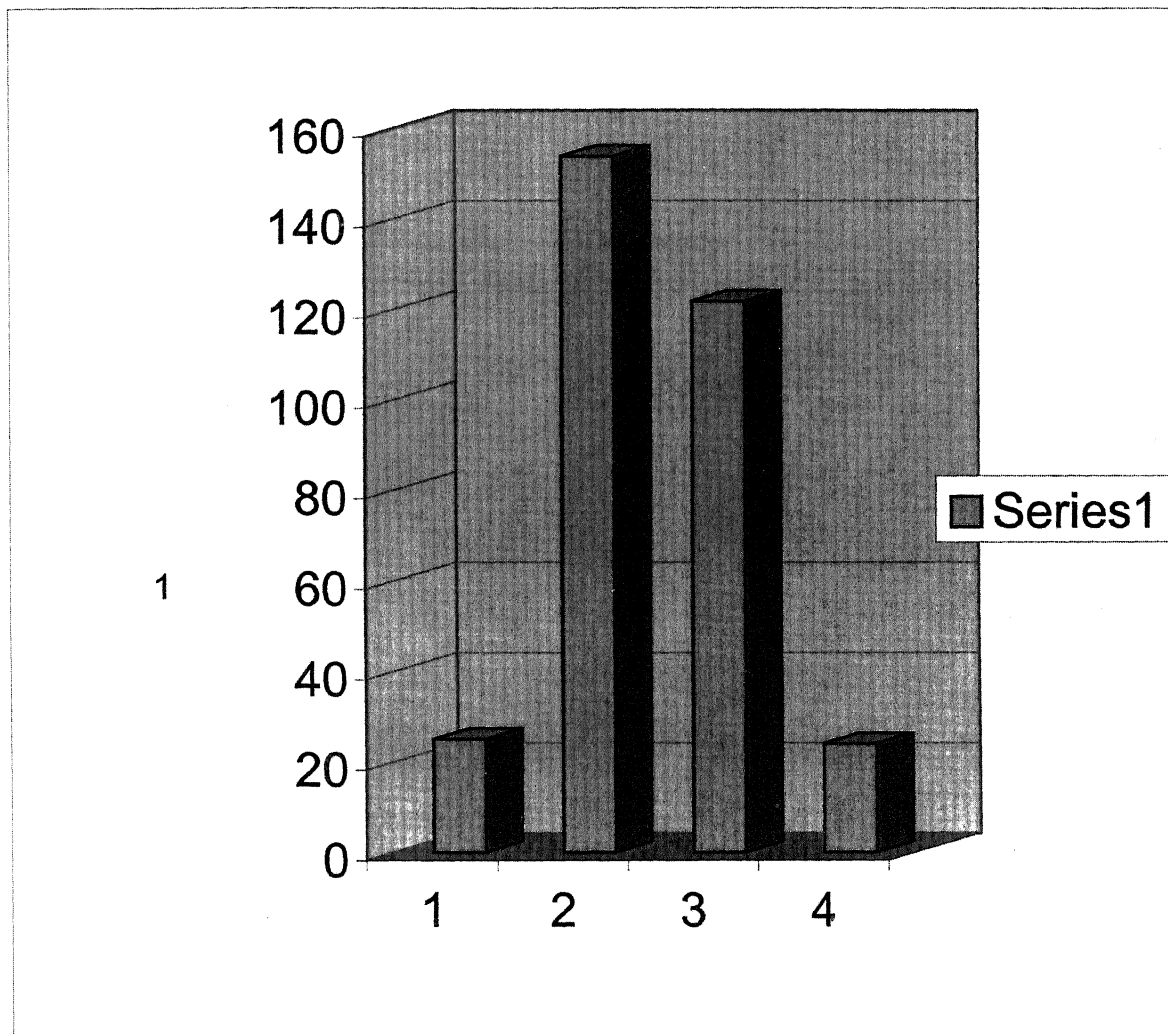
औद्योगीकरण एवं नगरीकरण के कारण संयुक्त परिवार प्रथा खण्डित हुई है , कुटुम्बीय दायित्वों का ह्रास हुआ है तथा पारिवारिक विघटन में वृद्धि हुई है । परिणाम स्वरूप सामाजिक अनुशासन में शिथिलता बढ़ी है। रोजगार प्राप्ति की महत्ता / आवश्यकता के कारण बालश्रम आदि कुव्यवस्थाएं उत्पन्न हुई तथा शिक्षा आदि के अवसरों से औद्योगिक क्षेत्र का श्रमिक वर्ग वंचित हुआ है । इन परिस्थितियों के प्रभाव को प्रस्तुत शोध में देखने समझने के लिए उत्तरदाताओं की वैयक्तिक जानकारी प्रप्त करना अति आवश्यक हुआ है ।

वैयक्तिक जानकारी के अन्तर्गत संकलित तथ्यों में सामान्य जानकारी एवं पारिवारिक विवरण का यथोचित विश्लेषण निम्न तालिकाओं में वर्णित किया गया है। जिसमें कर्मियों के व्यक्तित्व वृति, शिक्षा, मनःस्थिति एवं स्तर के साथ पारिवारिक पृष्ठभूमि, स्वरूप एवं आकार का सम्यक विवेचन करने का प्रयास किया गया है।

तालिका क्रमांक – 1

उत्तरदाताओं की आयु का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 01

तालिका कमांक – 1

उत्तरदाताओं की आयु का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओंका प्रतिशत
1.	20वर्ष – 30 वर्ष	25	8%
2.	31 से – 40 तक	154	47%
3.	41 से – 50 तक	122	38%
4.	51 से – 60 तक	24	7%
	योग	325	100

तालिका कमांक 1 में उत्तरदाताओं के आयुवर्ग से संबंधित तथ्यों का संकलन किया गया है। इसके अन्तर्गत चार वर्ग किए गए है। जिनमें 21 से 30 वर्ष, 31 से 40, 41 से 50 तथा 51 से 60 वर्ष निर्धारित थे। उक्त वर्गीकरण के आधार पर उत्तरदाताओं की संख्या 21 से 30 तक – 25 (8%) , 31 से 40 तक – 154 (47%) , 41 से 50 तक – 122 (38%) , 51 से 60 तक – 24 (7%) , है। तालिका विश्लेषण से स्पष्ट है कि प्रतिष्ठान में 31 वर्ष से 50 वर्ष तक के आयु वर्ग के कर्मचारियों की संख्या लगभग 85% है। इससे यह सिद्ध होता है कि प्रतिष्ठान में प्रौढ़ कर्मियों की अधिकता है तथा संस्थान की लाभप्रदता उनकी कार्यकुशलता की परिचायक भी है। लेकिन इस आयु का उत्तर पक्ष दायित्वों की अधिकता वाला होने के कारण कर्मियों की व्यक्तिगत समस्याओं का भी प्रदाता होता है। अतैव दायित्व बोध में ह्रास उनकी बढ़ती आयु के कारण भी हो सकता है।

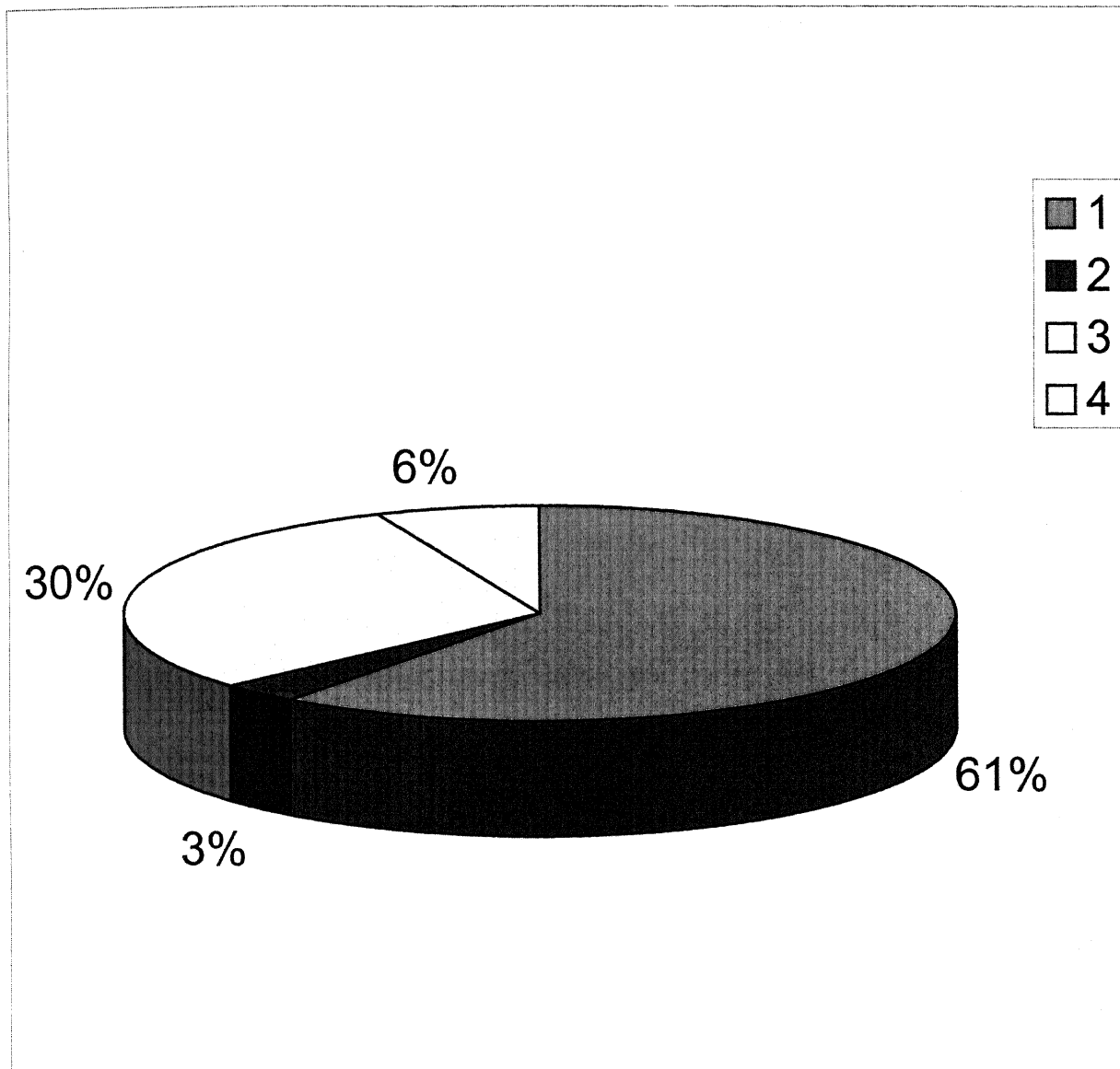
तालिका कमांक – 2

उत्तरदाताओं के जाति वर्ग का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	सामान्य	196	60%
2.	पिछडा	21	7%
3.	अनुसूचित	98	30%
4.	अनुसूचित जन	10	
	योग	325	100

तालिका कमांक – 2

उत्तरदाताओं के जाति वर्ग का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 02

तालिका कमांक 2 में उत्तरदाताओं की जाति से संबंधित तथ्यों का संकलन है। जिसमें कर्मियों को सामान्य, पिछड़ी, अनुसूचित तथा अनुसूचित जनजाति के रूप में वर्गीकृत किया गया है। तामिका विश्लेषण के अनुसार उत्तरदाताओं में 196 (60%) सामान्य, 21 (7%) पिछड़े, 98 (30%) अनुसूचित तथा 10 (3%) अनुसूचित जनजाति वर्ग के है।

यहाँ स्पष्ट होता है कि प्रतिष्ठान में सामान्य वर्ग के बाद दूसरे कमांक पर अनुसूचित जाति के कर्मियों की संख्या है। जो यह सिद्ध करती है कि सरकारी प्रतिष्ठान में आरक्षण के कारण अनुसूचित जाति के व्यक्तियों का बहुतायत में नौकरी प्राप्त हुई। चूँकि पिछड़े वर्ग को आरक्षण नब्बे के दशक में प्राप्त हुआ। परिणामतः उनकी संख्या में न्यूनता रही। वही प्रतिष्ठान में अधिकांश कर्मियों की नियुक्ति प्रायः दस वर्ष पूर्व ही हो चुकी थी इसलिए भी पिछड़े वर्ग की संख्या प्रभावित रही।

तालिका कमांक – 3

उत्तरदाताओं की वैवाहिक स्थिति का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	विवाहित	325	100%
2.	अविवाहित	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 3 में कर्मियों की वैवाहिक स्थिति को जानने का प्रयास किया गया। जिसमें उत्तरदाताओं से विवाहित या अविवाहित सम्बन्धी प्रश्न पूछा गया। इसके परिप्रेक्ष्य में शत प्रतिशत कर्मियों से विवाहित अभिमत प्राप्त हुआ। अर्थात प्रतिष्ठान में प्रायः सभी कर्मी विवाहित है। चूँकि अच्छे प्रतिष्ठान में नौकरी होने के कारण सहज ही कर्मियों के पास अच्छे विवाह प्रस्ताव आए होंगे तथा ऐसी परिस्थिति में उनका अविवाहित रहना असम्भव ही रहा। फलस्परूप प्रतिष्ठान में कार्यरत सभी कर्मी वैवाहिक जीवन यापन कर रहे हैं।

तालिका कमांक – 4

उत्तरदाताओं की शैक्षणिक स्थिति का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हाई स्कूल	03	1%
2.	इण्टर	60	19%
3.	स्नातक	140	43%
4.	परा स्नातक	122	37%
	योग	325	100

तालिका कमांक 4 में उत्तरदाताओं के शैक्षणिक स्तर को जानने का प्रयत्न किया गया। इसके लिए आठवीं पास/हाईस्कूल पास/इण्टर पास/स्नातक, परास्नातक चार स्तर तय किए गए थे । उनमें तकनीकी शिक्षा प्राप्त कर्मियों हेतु भी आई.टी.आई. आदि का उल्लेख भी अपेक्षित था। तालिका में प्राप्त विश्लेषणानुसार आठवीं तक 03 (1%) , हाईस्कूल तक 60 (19%) ,इण्टर तक 140 (43%) ,तथा स्नातक एवं परास्नातक तक 122 (37%) शिक्षित कर्मी प्रतिष्ठान में सेवारत है। प्राप्त तथ्यों के आधार पर सुस्पष्ट होता है कि लगभग 80% प्रतिशत कर्मचारी अत्यन्त सुशिक्षित है। यद्यपि इण्टर से स्नातक, परास्नातक शिक्षा प्राप्त कर्मियों का चिन्तन प्रायः श्रमिक मानसिकता से इतर होता है तथापि तकनीकी प्रकृति का कार्य एवं कारखाना क्षेत्र में उद्योग संस्कृति के कारण उच्च शिक्षा का विशेष लाभ कदाचित उन्हें प्राप्त नही हो पाता है।

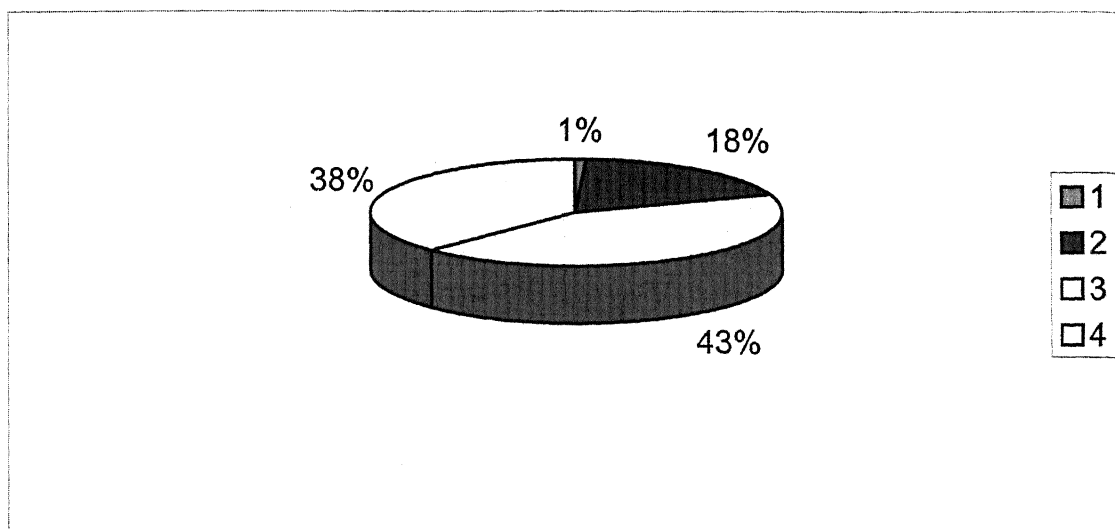
तालिका कमांक – 5

उत्तरदाताओं के निवास का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	आवासपुरी	224	69%
2.	आस–पास	77	24%
3.	झाँसी	24	7%
	योग	325	100

तालिका कमांक – 4

उत्तरदाताओं की शैक्षणिक स्थिति का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 03

तालिका कमांक 5 में कर्मियों के स्थायी निवास से संबंधित तथ्यों का संकलन किया गया है। जिसके अन्तर्गत आवासपुरी, उसके निकट या बाहरी क्षेत्र से सम्बन्धित बिन्दु निर्धारित थे। सारणी में प्राप्त विश्लेषण के अनुसार 224 (69%) उत्तरदाताओं ने आवासपुरी, 77 (24%) ने आवासपुरी के समीपस्थ तथा 24 (7%) ने बाहरी क्षेत्र में अपना निवास बताया। तालिका में उल्लिखित तथ्यों के अनुसार अधिकांश कर्मियों का निवास प्रतिष्ठान के निकटतम क्षेत्रों में ही है (जिनमें आवासपुरी एवं उसके क्षेत्र में बने हुए उपनगर आदि है)। इससे सिद्ध होता है कर्मचारियों को ड्यूटी हेतु कारखाने आने--जाने में समय के साथ परिवहन संबंधी समस्याओं में भी कमी आती है। अर्थात कर्मियों के समय की बचत होती है तथा उन्हें आवागमन से जुड़ी परेशानियों का सामना नही करना पड़ता।

तालिका कमांक – 6

उत्तरदाताओं के पदनाम का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	कुशल	7	2%
2.	अर्ध कुशल	3	1%
3.	कामगार	280	86%
4.	पर्यवेक्षक	35	11%
	योग	325	100

तालिका कमांक 6 में उत्तरदाताओं के पदनाम/श्रेणी से संबंधित तथ्यों का उल्लेख है। जिसके अन्तर्गत अकुशल, अर्धकुशल, आर्टीजन/क्लर्क तथा पर्यवेक्षक संवर्गीय कर्मियों को शोध अध्ययन में साक्षात्कार किया गया है। तालिका उल्लेखानुसार अकुशल कर्मियों की संख्या – 7 (2%) ,अर्धकुशल – 3 (1%) , कामगार/क्लर्क – 280 (86%) तथा पर्यवेक्षक 35 (11%) है, जिनसे विविध संवर्गो के अन्तर्गत साक्षात्कार किया गया है। चूँकि प्रतिष्ठान में कामगारों की संख्या सर्वाधिक है इसलिए अन्य संवर्गो की अपेक्षा कामगारों से प्रश्नावली भरवायी गयी है।

यद्यपि सांख्यिकीय आंकड़ों के आधार पर प्रतिष्ठान के कर्मियों की संख्या का सम्यक वर्गीकरण "श्रमशक्ति की संरचना" अध्याय में किया गया है। जो सांख्यिकी प्रकोष्ठ (मानव संसाधन विभाग) रेल झाँसी द्वारा प्रदत्त प्रामाणिक तथ्यों पर आधारित है। तथापि उत्तरदाताओं के सामान्य परिचय की दृष्टि से पदनाम एवं श्रेणी का तथ्य संकलन इस तालिका में किया गया है। सामान्य परिचय के अन्तर्गत किए जाने वाले विश्लेषण एवं तथ्य संकलन का मूल उद्देश्य यही है कि इससे उत्तरदाताओं की मानसिकता, वृति, स्तर एवं व्यक्तित्व का एक प्रारम्भिक आंकलन होता है तथा उनसे संबंधित सामान्य जानकारियाँ शोध अध्ययन में अपेक्षाकृत अधिक सहयोग प्रदान करती है।

उत्तरदाताओं से शोध संबंधी तथ्य संकलन के पूर्व यह भी अनिवार्य होता है कि पहले उनकी मनोदशा एवं स्तर के बारे में कतिपय प्रधान तथ्यों का संकलन विश्लेषण अवश्य किया जाय। इसी कारण उक्त तथ्यों का संकलन वैयक्तिक जानकारी में सामान्य परिचय के अन्तर्गत किया गया है। जो शोध अध्ययन से प्राप्त निष्कर्षों में अपनी महत्वपूर्ण भूमिका का निर्वाह करते है।

<u>पारिवारिक विवरण</u> :– किसी भी शोध अध्ययन में उत्तरदाताओं से संकलित तथ्यों के अन्तर्गत वैयक्तिक जानकारी की विशेष महत्ता है। जिसमें सामान्य परिचय के साथ संक्षिप्त पारिवारिक विवरण को भी समाहित किया जाता है। चूँकि सामान्य परिचय में उत्तरदाता के व्यक्तित्व, वृति, शिक्षा, मनःस्थिति एवं स्तर को जानने का प्रयास किया जाता है वहीं पारिवारिक विवरण में उसकी पारिवारिक पृष्ठभूमि, परिस्थिति एवं स्वरूप की जानकारी एकत्रित की जाती है। इससे प्राप्त तथ्यों के आधार पर कर्मियों के संबंध में किए जाने वाले शोध अध्ययन को सहज गति प्राप्त होती है। इन्हीं संदर्भो के परिप्रेक्ष्य में पारिवारिक विवरण से संबंधित तालिकाओं का विवेचन निम्नवत् प्रस्तुत है।

तालिका कमांक – 7

उत्तरदाताओं के पारिवारिक आकार का विवरण

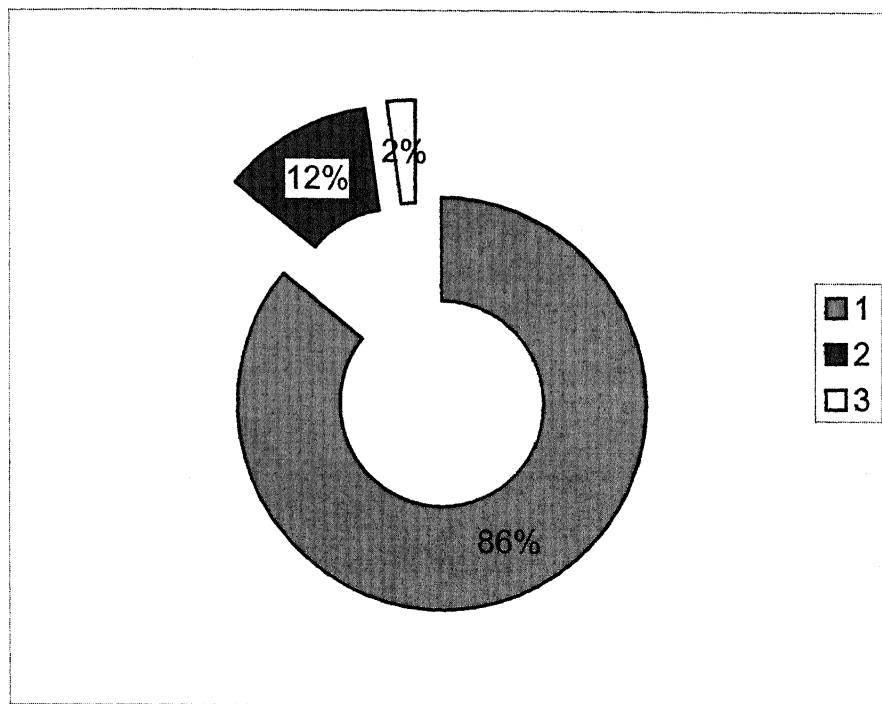
क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	1 से 5 सदस्य	280	78%
2.	6 से 10	39	15%
3.	11 से 15	7	8%
4.	16 से अधिक	0	
	योग	325	100

तालिका कमांक 7 में परिवार की सदस्य संख्या से संबंधित तथ्यों का संकलन है। जिसमें एक से पॉच सदस्य तक संख्या वाले उत्तरदाताओं की संख्या – 280(86%) , छह से दस सदस्यों तक –39 (12%) , ग्यारह से पन्द्रह तक –7 (2%) , तथा सोलह से अधिक सदस्य संख्या वालों में – 0 (0%) है। सांख्यिकी विश्लेषण के अनुसार प्रतिष्ठान के अधिकांश कर्मियों की परिवार सदस्य संख्या पॉच तक ही है अर्थात उनका परिवार सीमित एवं छोटा है। इससे यह भी सिद्ध होता है कि लघु परिवार के विषय में कर्मी जागरूक है, सजग है।

चूँकि सामान्य विवरण में उल्लिखित तालिका कमांक 4 के अनुसार प्रतिष्ठान में अधिकांश कर्मी उच्च शिक्षा युक्त है। इसलिए उसकी शैक्षिणिक अभियोग्यता यहॉ इसी रूप में प्रथमतया दृष्टिगोचर होती है कि वे सीमित परिवार के प्रति कितने [illegible] हैं, संवेदनशील हैं तथा बड़े परिवार के कारण आने वाली समस्याओं के प्रति जागरूक भी है। परिणामतः अधिकांश कर्मियों का परिवार लघु, सीमित, या छोटे परिवार की सीमा में आता है। जो सभी दृष्टियों से सुखद एवं संतोषप्रद है।

तालिका कमांक – 7

उत्तरदाताओं के पारिवारिक आकार का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 04

तालिका कमांक – 8

उत्तरदाताओं के पारिवारिक स्वरूप का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओंका प्रतिशत
1.	एकल	63	19%
2.	केन्द्रीय	105	33%
3.	एकाकी	3	1%
4.	संयुक्त	140	43%
5.	संयुक्त वृहद्	14	14%
	योग	325	100

तालिका कमांक 8 में उत्तरदाताओं से उनके पारिवारिक स्वरूप से संबंधित तथ्यों का संकलन किया गया है। जिसमें एकल परिवार (पति और पत्नी), केन्द्रीय (पति पत्नी और बच्चे), एकाकी (केवल पति या पत्नी), संयुक्त (पति, पत्नी, बच्चे और माता–पिता) तथा संयुक्त वृहद् (पति, पत्नी,बच्चे, माता–पिता एवं अन्य आश्रित भाई–बहन आदि) के रूप में वर्गीकृत पारिवारिक स्वरूप के बारे में कर्मियों से जानकारी एकत्रित की गई है। सांख्यिकी विश्लेषणानुसार एकल परिवार उत्तरदाताओं की संख्या 63 (19%), केन्द्रीय परिवार – 105 (33%), एकाकी 03 (1%), संयुक्त – 140 (43%), तथा वृहद् संयुक्त परिवार की संख्या –14 (4%), है । सांख्यिकी से प्राप्त तथ्यों से स्पष्ट होता है कि इकाई में तीन चौथाई संख्या केन्द्रीय एवं संयुक्त परिवारों की है। जो इस बात की सूचक है कि अधिकांश कर्मी एक व्यवस्थित एवं पूर्ण परिवार के उत्तरदाताओं का निर्वहन कर रहे है।

यद्यपि पारिवारिक दायित्वों की प्रतिपूर्ति हेतु कर्मियों को यदा–कदा अनचाही समस्याओं का भी सामना करना पड़ता है। जिनमें बच्चों के शिक्षण, माता–पिता की चिकित्सा आदि विशेष होती है तथापि कर्मियों द्वारा पारिवारिक जिम्मेदारियों का सम्यक निर्वहन उनके दायित्व बोझ का आभास कराता है। यहाँ यह सिद्ध होता है कि प्रतिष्ठान में कतिपय अपवादों को छोड़कर परिवार संस्था का शुद्ध स्वरूप विद्यमान है।

पारिवारिक एवं बाह्य आक्षेपों से अप्रभावित यहाँ की पारिवारिक संस्कृति नैसर्गिक रूप में गतिमान है। अतैव कहा जा सकता है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मियों का पारिवारिक स्वरूप प्रायः सुव्यवस्थित है।

तालिका कमांक – 9

उत्तरदाताओं की आय का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	नैकरी	325	96%
2.	नौकरी एवं कृषि	0	3%
3.	नौकरी एवं व्यापार	0	1%
	योग	325	100

तालिका कमांक 9 में उत्तरदाताओं से उनके आय संबंधी स्रोतों को जानने का प्रयास किया गया है। जिनमें नौकरी के अतिरिक्त खेती एवं व्यवसाय को आय के स्रोतों के अन्तर्गत दर्शाया गया है। तालिका के अनुसार 312 (96%) कर्मियों ने मात्र नौकरी, 10 (3%) ने नौकरी के साथ खेती तथा 3 (1%) कर्मियों ने नौकरी के अतिरिक्त व्यवसाय को आय का स्रोत माना है। सांख्यिकी विश्लेषण से प्राप्त तथ्यों से सुस्ष्ट होता है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत सभी कर्मियों की आय का स्रोत प्रायः नौकरी ही है।

यद्यपि कुछ कर्मियों ने कृषि एवं व्यवसाय को भी अतिरिक्त आय का स्रोत माना है लेकिन उनकी संख्या नगण्य हैं। सम्भवतः ग्रामीण क्षेत्र (परिवारों) से आने के कारण या कि व्यवसायी परिवारों से संबंध रखने वाले कर्मियों को पारिवारिक सम्पत्ति के रूप में प्राप्त होने वाली कृषि या व्यवसाय की आंशिक आय को अतिरिक्त आय के रूप में उल्लिखित किया गया है। तथापि प्रधानरूपेण ऐसे कर्मियों की आय का स्रोत नौकरी ही है।

प्रवसन एवं गतिशीलता

अध्याय – 3

प्रवसन एवं गतिशीलता :— किसी भी शोध अध्ययन में विशेषकर औद्योगिक प्रतिष्ठानों में किए जाने वाले सर्वेक्षण साक्षात्कारों में जिस प्रकार उत्तरदाताओं की वैयक्तिक जानकारी का महत्व है उसी प्रकार या कि उससे अधिक कर्मियों के प्रवसन एवं गतिशीलता संबंधी तथ्यों के संकलन का महत्व है। प्रवसन एवं गतिशीलता अध्याय के अन्तर्गत कर्मियों के निवास/आवास/आवागमन के साधन/संसाधन आदि के संदर्भ में तथ्यों का संकलन किया गया है। चूँकि शोध समस्या श्रमिकों के सामाजिक उत्तरदायित्व से संबंधित है। अतः श्रमिकों से संबंधित प्रवसन एवं गतिशीलता की महत्ता अधिक बढ़ जाती है। उक्त विषय से संबंधित तालिकाओं का विश्लेषण , विवेचन निम्नवत् है।

तालिका कमांक – 10

उत्तरदाताओं के निवास का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	245	78%
2.	नही	80	15%
	योग	325	100

तालिका कमांक 10 में स्थानीय निवास के संदर्भ में उत्तरदाताओं से तथ्य संकलित किए गए है। जिसमें निवास स्थानीय या कारखाना परिसर के निकटतम होने की दशा में हॉ तथा बाहर से आकर अर्थात झॉसी या उसके आसपास से आने की स्थिति में नही अभिमत प्रदान करना था। तालिका में उल्लिखित तथ्यानुसार स्थानीय निवास वाले उत्तरदाताओं की संख्या अर्थात हॉ कहने वाले – 245 (75%) तथा बाह्य निवास वालो की संख्या – 80 (25%) है। सांख्यिकी विश्लेषण से विदितहोता है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत तीन चौथाई कर्मियो की संख्या कारखाना परिसर (आवासपुरी निकटतम नगर, उपनगर, ग्राम आदि) के आसपास निवास करने वालों की है तथा 25% कर्मियों को अपनी ड्यूटी हेतु नित प्रति यात्रा करके आना पड़ता है।

तालिका कमांक – 11

उत्तरदाताओं का प्रवास संबंधी विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	प्रतिदिन आना	196	60%
2.	स्थानीय निवास	129	40%
	योग	325	100

तालिका कमांक 11 में यहाँ के निवासी न होने की स्थिति में प्रतिदिन ड्यूटी आने या यही प्रवास करने से संदर्भित तथ्यों का संकलन है। जिसमें 196 (60%) उत्तरदाताओं ने प्रतिदिन आने तथा 129 (40%) ने यही रहने के बिन्दु पर अपना अभिमत प्रकट किया। सांख्यिकी विश्लेषण से प्रकट होता है कि आवासपुरी में रहने वाले कर्मियों के अतिरिक्त झाँसी से आने वाले तथा प्रतिष्ठान क्षेत्र में रहने वाले कर्मियों ने भी प्रतिदिन आने के बिन्दु पर अपना मंतव्य प्रकट किया है।

कर्मियों के निवास/प्रवास एवं तत्संबंधी व्यवस्थाओं के विषय में तथ्यों का संकलन निम्न तालिकाओं में वर्णित है।

तालिका कमांक – 12

उत्तरदाताओं के निवासस्थल का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	आवासपुरी	224	78%
2.	आस–पास	77	15%
3.	झाँसी	24	8%
	योग	325	100

12 में आए तथ्यों के अनुसार 224 कर्मी आवासपुरी या उसके निकट तथा 77 कर्मी आवासपुरी के निकटतम क्षेत्रों में बनी निजी कालोनी से तथा 24 कर्मी झाँसी नगर से आते है। अतैव यहाँ यह स्पष्ट हुआ कि श्रमिकों की अधिकतम संख्या का निवास कारखाना परिक्षेत्र के निकट ही है।

तालिका क्रमांक — 13

उत्तरदाताओं का जन्मस्थल संबंधी का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	ग्राम	112	34%
2.	कस्बा	9	3%
3.	नगर	189	58%
4.	महानगर	15	5%
	योग	325	100

तलिका क्रमांक 13 भी तालिका 12 से संबंधित अनुपूरक है जो श्रमिकों के निवास से जुड़ा हुआ है तथा उक्त क्रमांक के समतुल्य तथ्य प्रकट करता है।

तालिका क्रमांक — 14

उत्तरदाताओं की कार्यस्थल से दूरी का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	2 कि.मी.	249	75%
2.	5 कि.मी.	21	7%
3.	10 कि.मी.	24	8%
4.	20 कि.मी.	31	10%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक 14 में कारखाना से दूरी के संबंध में तथ्यों का एकत्रीकरण किया गया है । जिसमें उत्तरदाताओं की कार्यस्थल से आवासीय दूरी का विश्लेषण है । जिसके अनुसार 2 कि0 मी0 दूरी हेतु आने वालों की संख्या 249 , 5 कि0मी0 के लगभग निवास वाले कर्मियों की संख्या 21, 10 कि0मी0 से आने वालों की संख्या 24 तथा 20 कि0मी0 दूरी पर निवास करने वाले कर्मचारियों की संख्या 31 है। अतैव यह सिद्ध हुआ कि आवासपुरी एवं उसके निकटतम उपनगरों से आने वाले कर्मियों की संख्या अधिकाधिक है और कर्मी

तालिका कमांक – 15

उत्तरदाताओं के आने जाने के साधन का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओंकीसंख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	साईकिल	35	11%
2.	मोपेड	21	7%
3.	स्कूटर/मो. साईकिल	262	80%
4.	कार	07	02%
	योग	325	100

तालिका कमांक 15 में कर्मचारियों के द्वारा ड्यूटी हेतु प्रयुक्त वाहनों की जानकारी संकलित की गई है, जो प्रवसन एवं गतिशीलता के अन्तर्गत एक महत्वपूर्ण तथ्य को इंगित करता है । इसके अनुसार चार प्रकार के वाहन का विकल्प उत्तरदाता के सम्मुख थे । जिनमें साइकिल/मोपेड/स्कूटर ,मोटर साइकिल/कार को रखा गया। इस प्रश्न पर उत्तरदाताओं से प्राप्त उत्तरों में साइकिल से आने वाले कर्मियों की संख्या 33, मोपेड प्रयोग करने वाले कर्मचारियों की 21, स्कूटर/मोटर साइकिल से ड्यूटी करने वाले 262 कर्मचारी तथा कार प्रयुक्त करने वाले कर्मियों की संख्या 07 है।

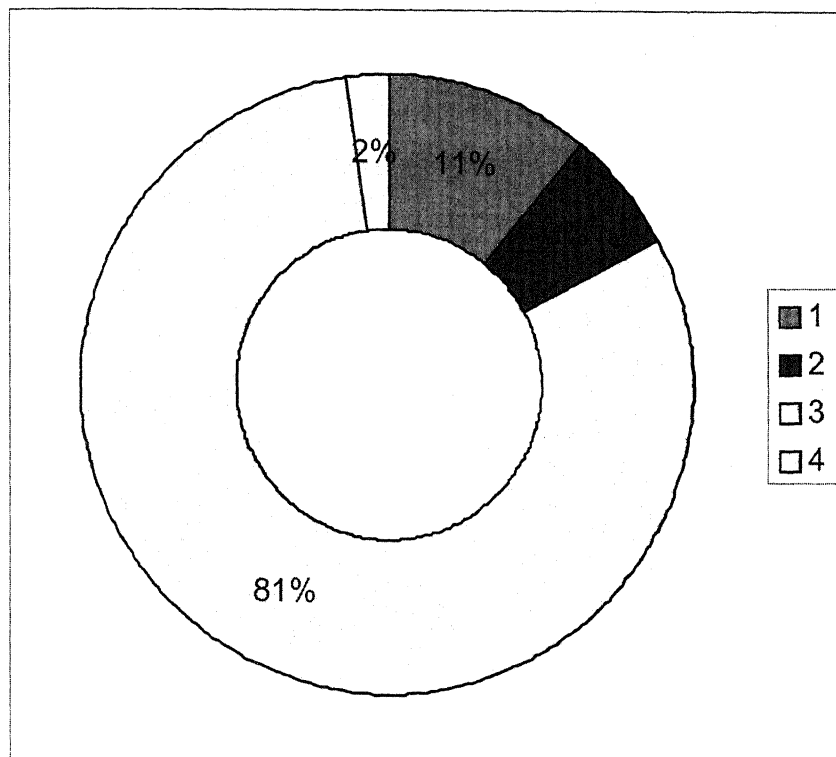
इसके विश्लेषण से यह सिद्ध हुआ कि लगभग 11% कर्मचारी ही साइकिल से ड्यूटी आते है। शेष सभी मोपेड, स्कूटर, मोटर साइकिल तथा कार धारक है। बहुतायत संख्या स्कूटर, मोटर साइकिल धारक कर्मचारियों की है। इस विवेचना से यह भी तथ्य प्रकट हुआ कि कर्मियों की अधिकाधिक संख्या उत्तर कमानुसार वाहन सुविधा की ओर अग्रसर है, तथा कमशः साइकिल, स्कूटर/मोटर साइकिल और कार के स्तर को व्यवस्थित भी किया जा रहा है।

कर्मियों को अपने आवास से ड्यूटी जाने में लगने वाले समय का विवरण आगामी तालिका में उल्लिखित है ।

तालिका क्रमांक – 16

उत्तरदाताओं के आने जाने में औसत समय का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 05

तालिका कमांक – 16

उत्तरदाताओं के आने जाने में औसत समय का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	10 मिनट	168	48%
2.	20 मिनट	45	15%
3.	30 मिनट	84	28%
4.	1.30 घण्टे	29	09%
	योग	325	100

तालिका कमांक 16 में उत्तरदाताओं से, ड्यूटी जाने में लगने वाले समय के संदर्भ में तथ्य संकलित किए गए। जिनमें उन्हें दिए गए विकल्पों में 10 मि0, 20 मि0, 30 मि0, 1.30 घण्टे का समय अंकित किया गया । उत्तर प्राप्ति में 168 उत्तरदाताओं ने प्रथम विकल्प, 45 ने दूसरा विकल्प, 84 ने तीसरा विकल्प तथा 29 उत्तरदाताओं ने चौथा विकल्प बताया। इसके अनुसार 81% कर्मचारियों को मात्र 10 मिनट आने जाने में, 6% ने 20 मिनट, 11% प्रतिशत तथा 2% ने 1.30 घण्टे का विकल्प के समर्थन में अपनी अभिव्यक्ति दी। इससे एक तथ्य स्पष्ट हुआ कि ड्यूटी आने–जाने में अधिकतम कर्मियों को 10 से 30 मिनट का समय लगता है अर्थात अपने ड्यूटी (कार्यघण्टों) के अतिरिक्त लगभग 8.30/9.00 घण्टे का समय देना पड़ता है।

तालिका कमांक – 17

कर्मियों के आने जाने में प्रतिमाह औसत व्यय का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	रू0 50/–	28	9%
2.	रू0 100/–	22	7%
3.	रू0 200/–	248	75%
4.	रू0 1000/–	27	9%
	योग	325	100

तालिका कमांक – 17

कर्मियों के आने जाने में प्रतिमाह औसत व्यय का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 07

तालिका कमांक 17 में दी गई जानकारी ड्यूटी आने जाने में प्रयुक्त वाहन हेतु किए गए खर्चे का मासिक संकलन है । इसमें रू0 50, 100, 200 एवं रू0 1000 मासिक व्यय की चार विकल्प निर्धारित थे। प्रथम विकल्प में उत्तर देने की संख्या 28 है 9% प्रतिशत, जो मासिक व्यय रू0 50/– करते है तथा रू0 100/– व्यय करने वालों की संख्या 21, 7% प्रतिशत , रू0 1000/– व्यय करने वाले कर्मियों की संख्या भी 9% प्रतिशत है जबकि रू0 200/– व्यय करने वाले कर्मियों की संख्या सर्वाधिक 248 अर्थात 75 प्रतिशत है। इससे यह सिद्ध हुआ कि मोटर साइकिल/स्कूटर रखने वाले कर्मियों का अनुमानित मासिक वाहन व्यय रू0 200/– है। क्योंकि साइकिल धारकों का व्यय अधिकतम रू0 50/– होगा।

तलिका 16 में पूछे गए प्रश्न से इस प्रश्न के तथ्य भी सम्पर्कित हैं और इस धारणा को पुष्ट करते है कि भेल में अधिकाशतः कर्मी वाहन व्यय पर लगभग रू0 200/– ही खर्च करते है । अपनी आय से किए जाने वाले मासिक खर्चो में कर्मी आवागमन हेतु अधिक व्यय नहीं करते । क्योंकि उनकी अन्य आवश्यकताएं भी वरीयता सूची में शीर्ष पर होंगी साथ ही आय का सीमित निश्चित साधन भी उन्हें कुछ ,खर्चो में कटौती करने के लिए बाध्य करता है।

तालिका कमांक – 18

कर्मियों के कारखाने पहुँचने के समय का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हमेशा	266	82%
2.	प्रायः	59	18%
3.	कभी–कभी	–	0%
4.	कभी नहीं	–	0%
5.	अनिश्चित	–	0%
	योग	325	100

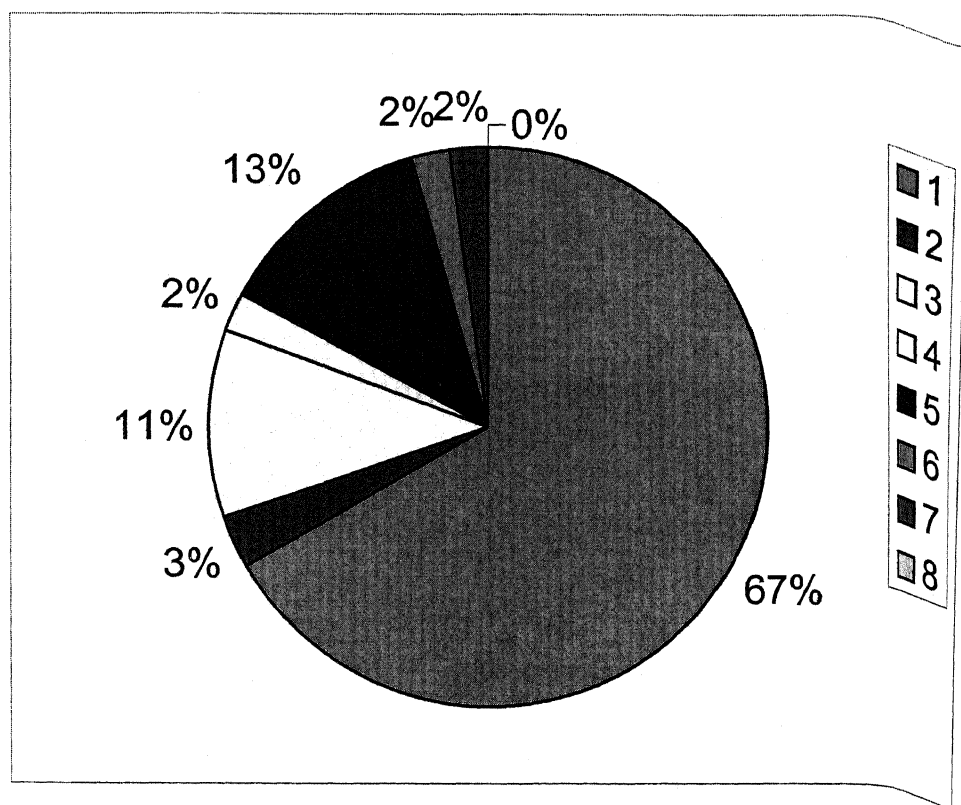
तालिका कमांक 18 में मांगी गयी जानकारी के संदर्भ में उत्तरदाताओं ने मात्र दो विकल्पों को ही चुना। जबकि तथ्य प्राप्ति के लिए पॉच बिन्दुओं/विकल्पों को समाहित किया गया था। इसमें उत्तरदाताओं द्वारा ठीक समय पर कारखाना पहुँचने की जानकारी मांगी गयी थी। निर्धारित विकल्पों में हमेशा, प्रायः, कभी–कभी, कभी नहीं तथा अनिश्चित। इसके उत्त्र में 266 लगभग 82% ने प्रथम विकल्प (हमेशा) अर्थात ठीक समय पर कारखाना पहुँचने की बात कही, वही 59 कर्मचारियों ने लगभग 18% प्रतिशत प्रायः (ठीक समय पर) द्वितीय विकल्प को इंगित किया। इससे यह सिद्ध होता है कि कारखाने में कार्यरत सभी कर्मी समयानुशासन से आबद्ध है। इसका कारण उनका अपना नैतिक अनुशासन हो सकता है या प्रबंधन द्वारा की जाने वाली (उनके ऊपर) अनुशासनात्मक कार्यवाही का भय भी हो सकता है इसमें दूसरे कारण की संभावनाएं ही ज्यादा प्रतीत हुई।

तालिका कमांक – 19

देर से पहुँचने पर नियोक्ता की प्रतिकिया का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	समय पर आने के लिए कहते है	217	67%
2.	नाराज होते है	10	3%
3.	कभी कभी वेतन भी काट लेते है	35	11%
4.	अधिक बिलम्ब होने पर ही कुछ कहते है	7	2%
5.	परेशानी बताने पर कुछ नही कहते	42	13%
6.	कुछ नहीं कहते	7	2%
7.	अन्य	7	2%
	योग	325	100

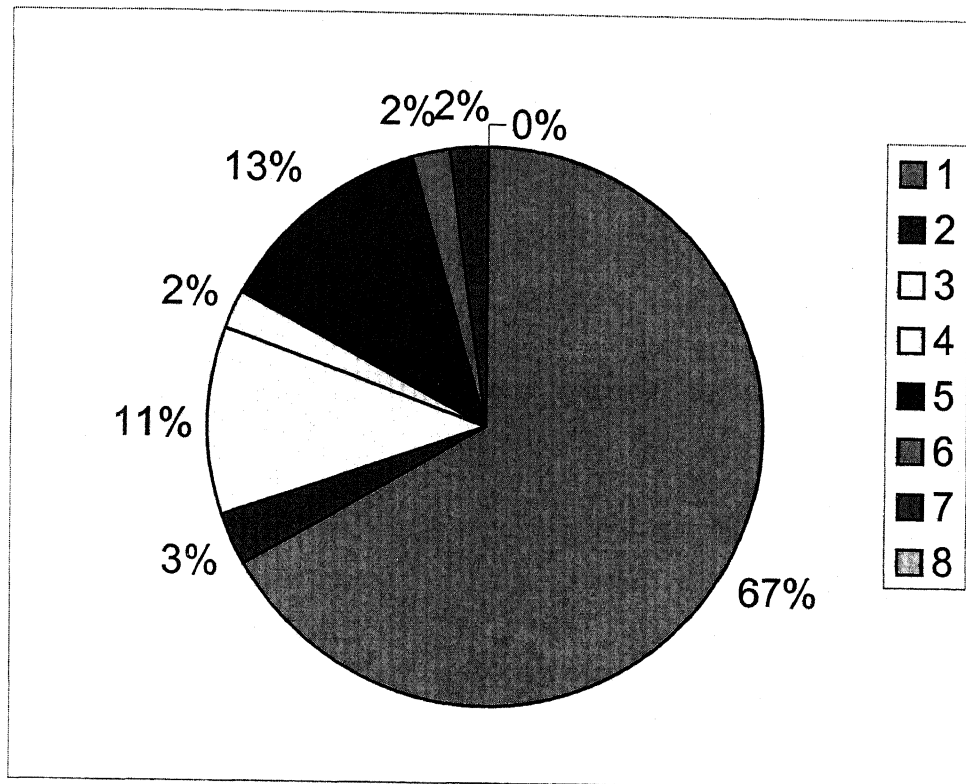
तालिका कमांक 19 के द्वारा उत्तरदाताओं से यह जानने का प्रयास किया गया कि विलम्ब से ड्यूटी जाने पर नियोक्ता/प्रबंधन/नियंत्रण अधिकारी की क्या प्रतिकिया होती है। विकल्प सात थे जो कमशः एक–एक बिन्दु का विश्लेषण स्पष्ट करते है।

तालिका कमांक – 19

देर से पहुँचने पर नियोक्ता की प्रतिकिया का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 08

तालिका कमांक – 19

देर से पहुँचने पर नियोक्ता की प्रतिकिया का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 08

प्रथम विकल्प में (समय से आने के लिए कहते है) 217 उत्तरदाताओं अर्थात 67% प्रतिशत ने अपना अभिमत प्रकट किया । दूसरे विकल्प में (नाराज होते है) कुल 10 उत्तरदाताओं लगभग 3% प्रतिशत ने अपना मत प्रकट किया। तीसरे विकल्प (कभी–कभी वेतन भी काट लेते है) में 35 कर्मियों अर्थात 11% प्रतिशत ने अपनी प्रतिक्रिया व्यक्त की। चौथे बिन्दु के उत्तर में (अधिक बिलम्ब होने पर ही कुछ कहते है) मात्र 7 अर्थात 2% प्रतिशत ने अपना अभिमत स्पष्ट किया। पंचम बिन्दु (परेशानी बताने पर कुछ नहीं कहते) में 42 उत्तरदाताओं लगभग 13% प्रतिशत ने संबंधित सूचना तथ्य बताए। षष्ठम् विकल्प के तथ्य संकलन (कुछ नही कहते) में मात्र 7 लगभग 2% प्रतिशत तथा सप्तम् बिन्दु (अन्य कोई कारण) में भी केवन 7 उत्तरदाताओं अर्थात 2% प्रतिशत ने अपने अभिमत प्रदान किए।

इससे यह तथ्य प्रकट हुआ कि प्रथम चरण में विकल्प हेतु प्रबंधन/अधिकारियों द्वारा समयानुशासन हेतु मौखिक चेतावनी (आग्रह) दी गयी, जो उत्तरदाताओं की कुल संख्या का 67% है। वही द्वितीय सोपान में क्रोधादि/डॉटना/फटकारना/कठोरता दिखाने की बात प्रकट होती है। जो चेतावनी के बाद सुधार नहीं लाते है उनके प्रति कठोरता बरतने का तथ्य सामने आया ,जिसकी संख्या 10 लगभग 3% है। इसके बाद भी ड्यूटी के प्रति कर्मियों में अपेक्षित सुधार नहीं आता तो तीसरे चरण में उनका वेतन भी काट लिया जाता है ,जिसका अभिमत देने वालों की संख्या लगभग 11% प्रतिशत है। चौथा अभिमत , अधिक विलम्ब से ड्यूटी आने पर ही पूर्व तीनों प्रकार की कार्रवाई/प्रतिक्रिया प्रबंधन/अधिकारियों द्वारा प्रयुक्त होती है , ऐसे उत्तरदाताओं की संख्या भी 2% है । पॉचवा तथ्य भी बड़ा महत्वपूर्ण है जो यह प्रकट करता है कि यदि किसी परेशानी या समस्या के कारण विलम्ब हुआ है और यह प्रबंधन को विदित हो तो कुछ नहीं कहते , इस बिन्दु पर लगभग 13% उत्तरदाताओं ने अपना मत प्रकट किया है । हो सकता है कभी–कभी प्रबंधन के कुछ अधिकारियों की अपनी व्यक्तिगत कार्य शैली तथा अन्य कारणों से वे सहानुभूतिपूर्वक विचार करते हो। इसलिए भी पॉचवे बिन्दु में उत्तरदाताओं का ऐसा अभिमत हमें प्राप्त हुआ है । वहीं छंठवे बिन्दु कुछ नहीं कहते तथा अन्य कारण वाले सांतवे बिन्दु पर मात्र 2% प्रतिशत अभिमत प्राप्त हुआ। अर्थात् विलम्ब से आने पर प्रबंधकीय प्रतिक्रिया होती है। जो मानसिक प्रताड़ना के साथ आर्थिक दंड के रूप में भी दिखती है ।

तालिका कमांक – 20

उत्तरदाताओं के प्रतिदिन आने जाने में कठिनाई का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओंकीसंख्या	उ0 का प्रतिशत
1.	वाहन की कठिनाई	–	0%
2.	अधिक धन व्यय	–	0%
3.	अधिक समय वर्बाद होना	–	0%
4.	स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव	–	0%
5.	समय से भोजन/विश्राम न मिलना	–	0%
6.	बच्चों की देख–रेख में कठिनाई	–	0%
7.	परिवारिकदायित्वकेनिर्वाह में कठिनाई	–	0%
8.	अन्य	–	0%
9.	कोई कठिनाई नही	325	100%
	योग	325	100

तालिका कमांक 20 में उत्तरदाताओं से ड्यूटी आने जाने में होने वाली कठिनाई के संदर्भ में तथ्य संकलित किए गए है। जिसमें कर्मियों को अपने निवास से प्रतिष्ठान ड्यूटी आने जाने में होने वाली कठिनाईयों के कारणों पर अभिमत प्रदान करना था। इसके लिए 9 कारण बिन्दु निर्धारित किए थे। जिनमें वाहन की कठिनाई, अधिक धन का व्यय, अधिक समय की बर्बादी, स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव, यथा–समय भोजन/विश्राम न मिलना, बच्चों की देख–रेख में कठिनाई, पारिवारिक दायित्व के निर्वहन में कठिनाई , अन्य एवं काई कठिनाई नही का उल्लेख था। उक्त के परिप्रेक्ष्य में तालिका विश्लेषण से सुस्पष्ट है कि शत–प्रतिशत कर्मियों ने नवें एवं अन्तिम बिन्दु पर ही अपना अभिमत दिया है। अर्थात् प्रतिष्ठान के कर्मियों को अपने आवास/निवास से ड्यूटी आने–जाने में किसी प्रकार की समस्या नही होती है। उनकी यह दैनिदिन की प्रकिया सुचारू रूपेण जारी है। कर्मियों की प्रारम्भिक पृष्ठभूमि से सम्बन्धित तालिका का विवरण निम्नवत् है ।

तालिका कमांक – 21

उत्तरदाताओं के स्थायी निवास का विवरण

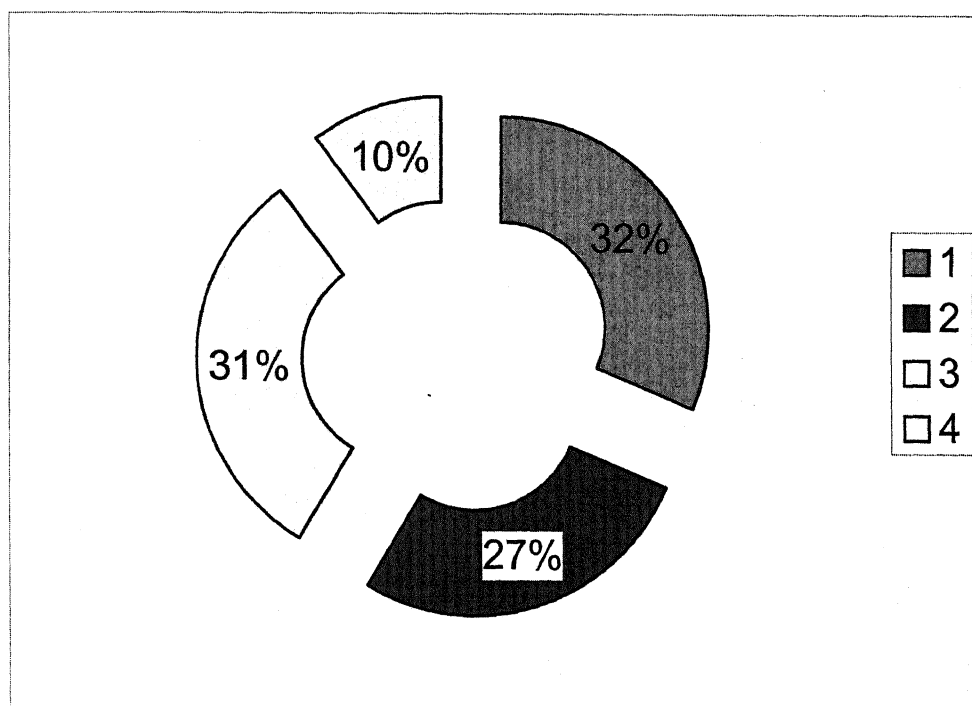
क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	ग्राम	119	38%
2.	कस्वा	35	10%
3.	नगर	136	42%
4.	महानगर	35	10%
	योग	325	100

तालिका 21 के अन्तर्गत मूल जन्म स्थान एवं प्रारम्भिक पृष्ठभूमि को आश्रित मानकर तथ्य संग्रहीत किए गए । जिसमें चार बिन्दु निर्धारित थे । प्रथम – ग्राम, द्वितीय – कस्वा, तृतीय – नगर एवं चतुर्थ – महानगर । जिनमें ग्रामीण परिवेश से प्रारम्भिक शिक्षा–दीक्षा ग्रहण करने के उपरान्त सर्विस में आने वालों की संख्या – 119 लगभग 38% वही कस्वा से अवसर प्राप्त करनेवाले उत्तरदाताओं की संख्या 35 लगभग 10% , तृतीय विकल्प नगर से संदर्भित कर्मियों की संख्या 136 लगभग 42% है तथा महानगर से सर्विस क्षेत्र में आने वाले उत्तरदाताओं की संख्या 35 लगभग 10% है। उक्त विश्लेषण में एक तथ्य विशिष्ट रूपेण प्राप्त हुआ वह ये कि नगर एवं ग्रामीण परिवेश से प्रारम्भिक जीवन का आरम्भ करने वालों का प्रतिशत इस कारखाने में समतुल्य तथा अधिक है। वही कस्वा तथा महानगरों से उद्भव कर नौकरी प्राप्त करने वालों का प्रतिशत 10% ,10% है। अतैव ग्रामीण क्षेत्रों में सर्विस के प्रति बढ़ती अभिरूचि तथा प्रयास एवं नगर क्षेत्रों में सर्विस के प्रति जागरूकता है। जबकि कस्वों में लघु व्यवसाय तथा महानगरों में विविध प्रकार के कार्य की प्राप्ति के कारण इन क्षेत्रों में अपेक्षाकृत औद्योगिक नौकरी का झुकाव कम प्रतीत होता है । चूँकि ग्रामीण समाज में परस्पर प्रेम सामन्जस्य की तथा औद्योगिक समाज में एकाकीपन एवं वैयक्तिक स्वार्थो की अधिकता रहती है । सामाजिक परिवेश का यह परिवर्तन उनमें कुण्ठा ,निराशा एवं सामाजिक उत्तरदायित्वों की उपेक्षा का कारण बनता है।

तालिका कमांक – 22

उत्तरदाताओं का कारखाना क्षेत्र में निवास के वर्षो का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 09

तालिका कमांक – 22

उत्तरदाताओं का कारखाना क्षेत्र में निवास के वर्षो का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	1995	108	31%
2.	1985	94	27%
3.	1975	108	31%
4.	जन्म से	35	11%
	योग	325	100

तालिका 22 के अन्तर्गत सर्विस में आने वाले वर्षो अर्थात् कारखाना क्षेत्र में निवास की अवधि से संबंधित तथ्यों को संकलित किया गया है । इसमें समय का वर्गीकरण चार श्रेणियों में किया गया है। सन् 1995 के बाद क़े उत्तरदाताओं की संख्या – 108 लगभग 31% है , वही सन् 1985 के बाद वाले कर्मियों की संख्या 94 लगभग 27% , सन् 1975 से निवास करने वालों की संख्या भी लगभग – 108 अर्थात 31.6% है तथा जन्म से क्षेत्र से निवास करने वालों की संख्या 35 लगभग 10% है। उक्त तथ्यों के विवेचन से यह स्पष्ट हुआ कि कुल कर्मचारियों में लगभग 32% प्रतिशत संख्या कारखाना स्थापना वर्ष के निकटतम समय से है वही कमशः दस–दस वर्षीय अन्तराल से 27% एवं 31% प्रतिशत की वृद्धि हुई और वर्तमान में लगभग 90% कर्मी अन्य स्थानों से आकर यहॉ निवास कर रहे हैं । जबकि मात्र 10% प्रतिशत कर्मी (उत्तरदाता) जन्म से अपना निवास यहॉ घोषित कर रहे है अर्थात चतुर्थ विकल्प वाले उत्तरदाताओं का निवास कारखाना के निकट ग्राम, उपनगर आदि है। विशेषकर जिन ग्रामवासियों की भूमि अधिगृहीत की गई उनकी संख्या भी इस तथ्य को इंगित करती है कि कारखाने में कार्यरत कर्मचारियों की संख्या में दस प्रतिशत इन्ही पूर्व भूस्वामियों की है। शेष कमोत्तर बाह्य स्थानों से आए कर्मियों की संख्या (लगभग 90% प्रतिशत) की द्योतक है। अर्थात अपने मूल स्थानों को त्यागकर बाह्य स्थानों से आये कर्मकारों की संख्या 90% प्रतिशत है जो यह सिद्ध करती है कि बहुतायत कर्मी गतिशीलता से सम्बद्ध है ।

तालिका क्रमांक – 23

उत्तरदाताओं का कारखाने में कार्य करने का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	आर्थिक	178	55%
2.	पारिवारिक	147	45%
	योग	325	100

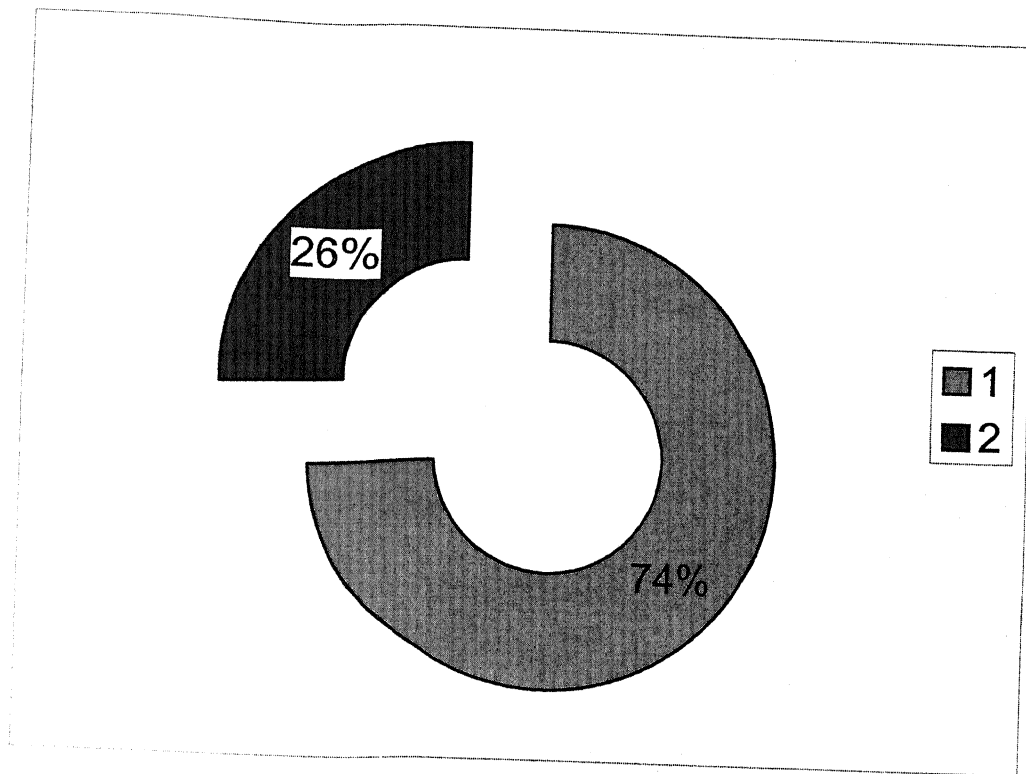
तालिका क्रमांक 23 के अन्तर्गत उत्तरदाताओं से, अपने घर से बाहर आकर काम करने के निर्णय से सम्बन्धित तथ्य संकलित किए गए है । इसमें दो ही बिन्दु निर्धारित थे प्रथम कारण आर्थिक दूसरा पारिवारिक । तालिका में प्रदर्शित सांख्यिकी के अनुसार 178 लगभग 55% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने आर्थिक कारण से अपने मूल ग्राम, नगर आदि को छोड़ बाहर आकर कार्य करने का निर्णय लिया, वहीं 147 लगभग 45% प्रतिशत ने पारिवारिक कारणों से बाहर नौकरी करने का निर्णय लिया । चूँकि आय के घटते स्रोतों के कारण पारिवारिक दायित्वों का भली भाँति निवर्हन स्थानीय स्तर पर न हो पाने के कारण 55% प्रतिशत उत्तरदाता बाहर आये तथा बढ़ते एवं बिखरते परिवार, सिकुड़ते खेत तथा संयुक्त परिवारों के तनावों के कारण 45% उत्तरदाताओं ने प्रकट किया है। तालिका में उल्लिखित तथ्यों से यह निष्कर्ष निकलता है कि आर्थिक एवं पारिवारिक समस्याओं की पृष्ठभूमि में नौकरी खोजने तथा प्रारम्भ करने वाले कर्मी सदा उक्त बिन्दुओं से संदर्भित तनावों से युक्त रहे है। वहीं प्रबंधन द्वारा उपेक्षा या कि अपेक्षित अभिलाषाओं की पूर्ति न होने के कारण श्रमिकों में उत्तरदायित्व की भावना का ह्रास हुआ है । चूँकि इसकी पृष्ठभूमि में आर्थिक या पारिवारिक तनाव तो पूर्व से ही विद्यमान है । ऐसे में इनकी भावनाओं/आकांक्षाओं की उपेक्षा भी इन्हें सामाजिक उत्तरदायित्वों से विमुख करती है।

नौकरी में संस्थान/प्रतिष्ठान का चयन भी नौकरी की सुरक्षा एवं अधिकाधिक सुख सुविधाओं के साथ प्रगति के आयामों की उपलब्धता को आधार मानकर किया जाता है। इन्हीं तथ्यों की जानकारी प्राप्त करने हेतु आगामी तालिका में उक्त बिन्दुओं को समाविष्ट किया गया है।

तालिका क्रमांक – 24

उत्तरदाताओं का संस्थान में आने का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 10

तालिका कमांक – 24

उत्तरदाताओं का संस्थान में आने का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	नौकरी की सुरक्षा	242	74%
2.	अन्य संस्थानों से अधिक सुविधा	84	26%
	योग	325	100

तालिका कमांक 24 में भेल संस्थान का चयन ही क्यों ? इस तथ्य की जानकारी के लिए उत्तरदाताओं के सम्मुख दो विकल्पों को रखा गया । प्रथम कारण नौकरी की सुरक्षा जिसमें 242 उत्तरदाताओं लगभग 74% प्रतिशत ने अपना अभिमत प्रकट किया , वहीं दूसरे कारण अन्य संस्थानों से उत्तम सुख सुविधा पर 84 उत्तरदाताओं लगभग 26%ने अपना अभिमत प्रकट किया । अर्थात वर्तमान परिवेश में उत्तरदाता नौकरी की सुरक्षा के प्रति विशेष चिन्तित हैं। यही कारण है कि इस प्रतिष्ठान में नौकरी करने में उनके मस्तिष्क में उक्त बिन्दु प्रभावी रहा जबकि अन्य संस्थानों की अपेक्षा उत्तम सुख सुविधाओं को कम उत्तरदाताओं ने ही स्वीकार किया। अतैव नौकरी की अस्थिरिता की थोड़ी सी आशंका भी उनको मानसिक रूप से व्यथित कर सकती है , क्योंकि वर्तमान में बेरोजगारी एक विकराल समस्या के रूप में चतुर्दिक व्याप्त है। मानसिक व्यथाओं/कुण्ठाओं से जूझते श्रमिकों को नौकरी के भविष्य के प्रति अधिक आशंका उनकी मनोदशा (जो सामाजिक उपेक्षा के लिए उत्तरदायी है) का वर्णन करती है।

तालिका कमांक – 25

कारखाने में कार्यरत उत्तरदाताओं के संबंधी का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हाँ	38	12%
2.	नही	287	88%
	योग	325	100

तालिका कमांक 25 में यह तथ्य जानने का प्रयास किया गया है कि क्या कर्मचारियों के संबंधी आदि उनके नौकरी में आने से पूर्व कम्पनी में कार्यरत है ? इसमें 'हॉ' एवं 'न' दो ही उत्तर थे। जिनमें प्रथम के पक्ष में 38 लगभग 12% उत्तरदाताओं ने अपना अभिमत दिया वही 287 लगभग 88% प्रतिशत ने 'न' कहा। इसका आशय यही कि बहुतायत में कर्मी स्वतन्त्र रूप से नौकरी पर आये है तथा यहॉ उनके संबंधी आदि पूर्व से कार्यरत नहीं थे/है।

तालिका कमांक – 26

कारखाने में कार्यरत उत्तरदाताओं के संबंधियों का निजी विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	डत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	पारिवारिक	178	55%
2.	अन्य	147	45%
	योग	325	100

तालिका कमांक 26 तालिका 25 के एक विकल्प से सम्बद्ध है । जिसमें संबंधियों के बारे में 'हॉ' कहने पर तालिका 26 का उत्तर सम्बद्ध/आश्रित है। इसमें निर्धारित दो बिन्दु प्रथम पारिवारिक तथा द्वितीय अन्य । पारिवारिक संबंधियों का प्रतिशत लगभग 55% तथा अन्य संबंधियों का प्रतिशत 45% है । इसका यही अर्थ हुआ कि पूर्व में कार्यरत कर्मियों के संबंधियों को इकाई में कार्य का अवसर प्राप्त हुआ है।

तालिका कमांक – 27

उत्तरदाताओं का कारखाने में आने पर परामर्श का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	185	58%
2.	नही	140	42%
	योग	325	100

तालिका कमांक 27 में प्राप्त सांख्यिकी आकड़ों से जो तथ्य सम्मुख आये है। उनमें मूलतः यह जानने का प्रयास किया गया कि क्या इस संस्थान में नौकरी में आने हेतु क्या किसी ने परामर्श/सुझाव या सहयोग प्रदान किया था ? केवल हॉ एवं न दो ही विकल्प इसमें थे। जिनमें 185 उत्तरदाताओं लगभग 58% प्रतिशत ने हॉ कहा वही 140 उत्तरदाता लगभग 42% ने न कहा अर्थात इस संस्थान में नौकरी के लिए आधे से अधिक कर्मियों को किसी के मार्गदर्शन ने इस प्रतिष्ठान में नौकरी के लिए प्रेरित किया ।

तालिका कमांक – 28

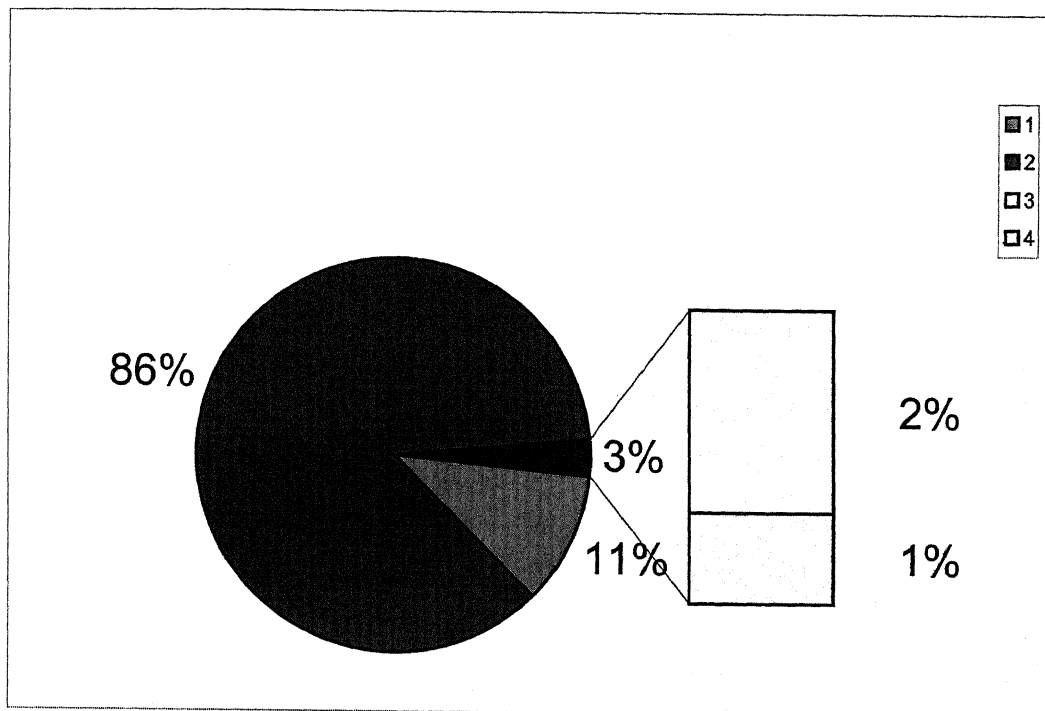
उत्तरदाताओं को कारखाने में आने के बाद हुई कठिनाई का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	कोई कठिनाई नही	35	11%
2.	अनिश्चित	280	86%
3.	मालूम नही	7	2%
4.	कुछ कठिनाई	3	1%
	योग	325	100

तालिका कमांक 28 में उत्तरदाताओं से नौकरी में आने के बाद उपस्थित हुई कठिनाईयों से संबंधित तथ्यों को संकलित किया गया है। इसमें चार विकल्प उत्तरदाताओं के सम्मुख थे । जिनमें प्रथम – कोई कठिनाई नहीं, द्वितीय–अनिश्चित, तृतीय–मालूम नहीं, चतुर्थ–कुछ कठिनाई । इनमें सांख्यिकीय आकड़ों के अनुसार प्रथम विकल्प में 35 उत्तरदाताओं लगभग 11% प्रतिशत ने कोई कठिनाई नहीं पर अपना अभिमत प्रकट किया , वहीं 280 उत्तरदाताओं लगभग 86% ने अनिश्चितता कहा। तृतीय विकल्प के समर्थन में मात्र 07 लगभग 2% उत्तरदाता ने अपनी सहमति प्रदान की, जिनका कथन था कि मालूम नहीं वहीं कुछ कठिनाई वाले चौथे बिन्दु पर अपना अभिमत प्रकट मात्र तीन (03)(लगभग 1% प्रतिशत) उत्तरदाताओं ने प्रदान किया ।

तालिका कमांक – 28

उत्तरदाताओं को कारखाने में आने के बाद हुई कठिनाई का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 11

अर्थात् नौकरी के प्रथम चरण या प्राप्ति के बाद कर्मियों को किसी कठिनाई का सामना नहीं करना पड़ा चूँकि बेरोजगारी के समय में प्राप्त होने वाली नौकरी के फलस्वरूप वैसे ही उत्तरदाता ने अपने को सुखी माना होगा । क्योंकि आर्थिक एवं पारिवारिक समस्याओं के कारण ही वह प्रवसन के लिए विवश हुआ वहीं नौकरी की प्राप्ति उसके लिए अत्यन्त सुखकर रही। इसलिए नौकरी में आने के बाद या कि सर्विस के प्रथम चरण में कठिनाईयों का आभास कर्मियों को नहीं हुआ।

तालिका कमांक – 29

उत्तरदाताओं की कठिनाई के निराकरण का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	स्वयं प्रयास से	325	100%
2.	श्रमिक संगठन द्वारा	–	0%
3.	प्रबंधन द्वारा	–	0%
4.	अन्य माध्यम	–	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 29 में उत्तरदाताओं को नौकरी में आने के बाद हुई कठिनाईयों के निराकरण से सम्बद्ध प्रश्न किया गया । जिसमें चार विकल्प (स्वयं के प्रयास से, श्रमिक संगठनों द्वारा, प्रबंधन द्वारा और अन्य माध्यमों से) थे । चूँकि तालिका 28 में विश्लेषित किया जा चुका है कि बहुतायत कर्मियों को कठिनाई नहीं हुई ।

फिर भी यदि तालिका 28 के अनुसार जिन्होंने किसी कठिनाई का आभास भी किया तो उसका निराकरण स्वयं के प्रयासों से ही किया । वर्तमान विश्लेषण में इस प्रकार का अभिमत शत–प्रतिशत उततरदाताओं ने प्रकट किया । अर्थात् श्रमिक संगठन , प्रबंधन या अन्य माध्यमों के द्वारा उन्हें कोई सहयोग या सामन्जस्य प्राप्त नहीं हुआ । प्रवसन से सम्बन्धित अन्तिम प्रश्न का विश्लेषण निम्न तालिका में उल्लिखित है ।

तालिका कमांक – 30

उत्तरदाताओं का स्थायी निवास से कारखाने में सीधे आने का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	325	100%
2.	नही	–	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 30 में उत्तरदाताओं से प्रवसन के संबंध में अन्तिम तथ्य यह जानने का प्रयास किया गया कि क्या वे अपने स्थायी निवास से सीधे यहॉ (कारखाना क्षेत्र में) आये हैं ? इसके लिए मात्र दो विकल्प 'हॉ' एवं 'न' का ही विकल्प उत्तरदाता को प्रदान किया गया था । जिसमें प्रथम विकल्प हॉ कहने वाले सभी उत्तरदाता थे। अर्थात् शत्–प्रतिशत् कर्मी सीधे अपने स्थायी निवास (मूलस्थान) से ही कारखाने में आये है।

"प्रवसन एवं गतिशीलता" अध्याय में तालिकाओं के सम्यक विश्लेषण के फलस्वरूप प्राप्त निष्कर्ष निम्नवत् है–

आय के घटते स्रोतों के कारण पारिवारिक दायित्वों का भली भॉति निवर्हन स्थानीय स्तर पर न हो पाने के कारण 55% प्रतिशत तथा 45% उत्तरदाता बढ़ते एवं बिखरते परिवार, सिकुड़ते खेत तथा संयुक्त परिवारों के तनावों के कारण नौकरी हेतु बाहर आये निष्कर्षानुसार आर्थिक एवं पारिवारिक समस्याओं की पृष्ठभूमि में नौकरी खोजने तथा प्रारम्भ करने वाले कर्मी सदा उक्त बिन्दुओं से संदर्भित तनावों से युक्त रहे है। वहीं प्रबंधन द्वारा उपेक्षा या कि अपेक्षित अभिलाषाओं की पूर्ति न होने के कारण श्रमिकों में उत्तरदायित्व की भावना का ह्रास हुआ है । चूँकि इसकी पृष्ठभूमि में आर्थिक या पारिवारिक तनाव तो पूर्व से ही विद्यमान है । ऐसे में इनकी भावनाओं/आकांक्षाओं की उपेक्षा भी इन्हें सामाजिक उत्तरदायित्वों से विमुख करती है।

प्रतिष्ठान में ग्रामीण क्षेत्र से नौकरी करने हेतु आये कर्मियों की संख्या 43% तथा नगरीय क्षेत्र से आने वालों की संख्या 37% है । जबकि महानगरीय या कस्वों से आने वालों का प्रतिशत 20% है। इससे सुस्पष्ट है कि ग्रामीण क्षेत्र एवं लघु नगरीय क्षेत्र से सीधे आने वालों की संख्या ही प्रतिष्ठान में सर्वाधिक है। जो औद्योगिक एवं महानगरीय संस्कृति के कारण अपने मूल स्रोत अर्थात सामाजिक चिन्तन से शनैः शनैः दूर होते जा रहे है। आवासपुरी में रहने वालों का प्रतिशत लगभग 75% है तथा 25 प्रतिशत कर्मियों का आवास उसके आस–पास व्यवस्थित है। जो उनके ऊपर नगरीकरण के सम्पूर्ण दुष्प्रभावों को प्रक्षेपित कर रहा है।

इस प्रतिष्ठान में नौकरी करने के कारणों में लगभग 74% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने नौकरी की सुरक्षा तथा 26% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने अन्य संस्थानों से उत्तम सुख सुविधा पर अपना अभिमत प्रकट किया । अर्थात् वर्तमान परिवेश में उत्तरदाता नौकरी की सुरक्षा के प्रति विशेष चिन्तित हैं। यही कारण है कि इस प्रतिष्ठान में नौकरी करने में उनके मस्तिष्क में उक्त बिन्दु प्रभावी रहा जबकि अन्य संस्थानों की अपेक्षा उत्तम सुख सुविधाओं को कम उत्तरदाताओं ने ही स्वीकार किया। अतैव नौकरी की अस्थिरिता की थोड़ी सी आशंका भी उनको मानसिक रूप से व्यथित कर सकती है , क्योंकि वर्तमान में बेरोजगारी एक विकराल समस्या के रूप में चतुर्दिक व्याप्त है। मानसिक व्यथाओं/कुण्ठाओं से जूझते श्रमिकों को नौकरी के भविष्य के प्रति अधिक आशंका उनकी मनोदशा (जो सामाजिक उपेक्षा के लिए उत्तरदायी है) का वर्णन करती है।

श्रम संरचना

अध्याय – 4

कमांक – 1 श्रम शक्ति की संरचना

श्रम शक्ति की संरचना :– किसी भी व्यसाय या व्यापार हेतु तीन वस्तुओं की मुख्य आवश्यकता होती है। वह है योजना, पूंजी एवं श्रम । योजना के अभाव में पूंजी एवं श्रम की उपलब्धता अपेक्षित परिणाम प्रदान नही करती है। वहीं पूंजी के अभाव में योजना एवं श्रम किसी विशेष सफलता या कि व्यवसायिक ढॉचे के मूल स्वरूप की प्राप्ति कराने में समर्थ सिद्ध नही होते है। इसी प्रकार श्रम शक्ति की सम्यक संरचना के न होने के कारण योजना एवं पूंजी की बहुलता भी व्यवसायिक हितों को पूर्ण नही कर पाती है। अतैव यह निर्विवाद सत्य है कि किसी भी प्रतिष्ठान की सफलता या असफलता में उसकी श्रमशक्ति संरचना की महत्वपूर्ण एवं अनिवार्य भूमिका होती है।

श्रमशवित्त संरचना की समुचित व्यवस्था होने पर, अल्प संसाधनों के भी उत्तम एवं अधिकाधिक सदुपयोग से सार्थक एवं प्रभावी परिणाम प्राप्त किए जा सकते है। प्रत्येक प्रतिष्ठान की कार्य प्रकृति के आधार पर भिन्न–भिन्न प्रकार की श्रमशक्ति संरचना का स्वरूप हमें दिखाई देता है। जो उनके द्वारा अपने व्यवसायिक हितों को सर्वोपरि मानते हुए निर्धारित या वर्गीकृत किया जाता है। यद्यपि यह भी सत्य है कि कार्य योजना के अनुरूप सुगठित की गई श्रम शक्ति की संरचना कालान्तर में व्यापक रूपेण परिवर्तित या परिवर्धित होती जाती है। ऐसा अनेक परिस्थितियों के परिणाम स्वरूप होता है। जिनमें प्रोन्नति, स्थानान्तरण, कर्मचारियों की आयुवृद्धि आदि प्रमुख है। फिर भी यह कहा जा सकता है कि प्रत्येक औद्योगिक/व्यवसायिक प्रतिष्ठान श्रमशक्ति संरचना पर अधिक संवेदनशील होता है तथा समय–समय पर इन तथ्यों की व्यवहारिक स्तर पर समीक्षा आदि भी करता है। बी.एच. ई.एल. झॉसी की वर्तमान श्रमशक्ति संरचना निम्नवत् है।

1. कार्यपालक संवर्ग (Executive Cadre) - 234
2. पर्यवेक्षक संवर्ग (Superisor Cadre) - 264
3. कर्मकार संवर्ग (Worker Cadre) - 1062
4. सहायक तकनीकी स्टाफ (Supporting Technical Cadre) - 121

4. लिपिक/अन्य	(Clerck Cadre)	-	68
5. अकुशल/अर्धकुशल	(Unskilled/Semi skilled)	-	53
कुल	Total	-	1802*

1. कार्यपालक संवर्ग (Executive Cadre) :– प्रतिष्ठान में कार्यपालक संवर्ग मूलतः नेतृत्व संवर्ग है। जिसे प्रबंधन के रूप में भी अभिहित किया जा सकता है। यद्यपि उच्च प्रबंधन /सामान्य प्रबंधन/उदीयमान (कनिष्ठ) प्रबंधन की दृष्टि से कार्यपालक संवर्ग को भी तीन श्रेणियों में वर्गीकृत कर सकते है जिनमें वरि. उपमहाप्रबंधक से कार्यपालक निदेशक तक उच्च प्रबंधन, प्रबंधक से उप महाप्रबंधक तक – सामान्य प्रबंधन तथा कार्यपालक से उप प्रबंधक तक कनिष्ठ के अंग है ,तथापि यह सभी प्रबंधन के अन्तर्गत ही है। क्योंकि कमिक प्रोन्नति के आधार पर यही संवर्ग अनुभागों/विभागों या कि प्रतिष्ठान का नेतृत्व करता है। इनकी संख्या झाँसी प्रतिष्ठान में 234 है। जिसे विभिन्न विभागों/अनुभागों में उत्पादन, प्रचालन, विनिर्माण आदि का नेतृत्व प्रदान किया गया है। इकाई की श्रमशक्ति संरचना में यह सर्वोच्च एवं निर्णय की दृष्टि से प्रबंधकीय महत्व का प्रतिष्ठित/प्रभावी संवर्ग है।

2. पर्यवेक्षक संवर्ग (Superisor Cadre) :– यह संवर्ग प्रतिष्ठान में श्रमशक्ति संरचना का द्वितीय अंग है। यह एक सेतु के रूप में अपनी सेवाएं प्रतिष्ठान को प्रदान करता है। जो कार्यपालक (प्रबंधन) एवं कर्मकारों के बीच की कड़ी है। उत्पादन संबंधी योजनाओं/ अभिरेखणों/अभिकल्पनाओं को कार्यरूप में परिणित करवाने हेतु प्रबंधन/कार्यपालकों के प्राप्त निर्देशानुसार कर्मकारों से कार्य करवाना ही पर्यवेक्षक संवर्ग का मुख्य कार्य है। सामान्यतः उसे अल्प प्रबंधन या दक्ष तकनीशियन के रूप में भी उल्लिखित किया जा सकता है। क्योंकि निर्णय अधिकारों की पूर्णता के अभाव तथा कर्मकार संवर्ग से प्रोन्नति होने के कारण इसे मध्य की कड़ी कह सकते है। यथार्थ में कार्यपालक एवं कर्मकार संवर्गो के बीच सम्प्रेषण के साथ उत्पादन में कर्मकारों को व्यवस्थित जोड़े रखना तथा उनसे अपेक्षित निष्पादन प्राप्त करने हेतु पर्यवेक्षक संवर्ग की भूमिका प्रधान है।

---

*कर्मियों की कुल संख्या –1802 (30 सितम्बर 2003) स्रोत – सांख्यिकी प्रकोष्ठ भेल झाँसी

अर्थात् श्रमशक्ति संरचना में इस वर्ग का प्रत्यक्ष एवं प्रभावी स्वरूप है। जिसे किसी भी दृष्टि में उपेक्षित नही किया जा सकता है। बी.एच.ई.एल. प्रतिष्ठान में इनकी संख्या – 264 है। जिन्हें विभिन्न शॉप/अनुभागों/विभागों में योजनानुसार दायित्व प्रदान किया गया है तथा श्रमशक्ति संरचना में महत्वपूर्ण द्वितीय स्थान पर श्रेणीबद्ध किया गया है।

3. कर्मकार संवर्ग (Worker Cadre) :– यह संवर्ग प्रतिष्ठान की रीढ़ है। वर्गीकरण के आधार पर यद्यपि इस संवर्ग को तृतीय स्थान पर रखा गया है तथापि उत्पादन में प्रत्यक्ष भूमिका होने के कारण यह संवर्ग अति महत्वपूर्ण है। जहाँ कार्यपालक संवर्ग नेतृत्व करता है वहीं पर्यवेक्षक संवर्ग एक माध्यम की भूमिका का निर्वाह करता है। लेकिन कर्मकार संवर्ग द्वारा किए जाने वाले कार्यों से ही प्रतिष्ठान का निष्पादन प्रकट होता है। तथा इसके प्रत्यक्ष क्रिया कलापों पर ही इकाई का व्यवसाय/लाभ निर्भर है। अतैव इस संवर्ग की महत्ता सर्वविदित है। क्योंकि इसके द्वारा किए जाने वाले कार्य के अभाव में प्रतिष्ठान को धराशायी होने में किञ्चित भी समय नही लगेगा तथा प्रतिष्ठान की प्रगति का इतिहास धूल धूसरित हो सकता है। इस संवर्ग के अन्तर्गत कुल कर्मकारों की संख्या –1062 है जो अपनी संख्या से ही इस बिन्दु की महत्ता सिद्ध करती है कि कर्मकार संवर्ग किसी भी प्रतिष्ठान की श्रमशक्ति संरचना का कितना महत्वपूर्ण अंग है।

4. सहायक तकनीकी स्टाफ (Supporting technical staff) :– मूलतः यह कर्मकार संवर्ग का ही एक उपोग है। क्योंकि इकाई को वर्गीकरण की दृष्टि से तीन संवर्ग ही प्रमुख है। कर्मकार संवर्ग के अन्तर्गत सहायक तकनीक स्टाफ आदि अपनी सेवाएं प्रतिष्ठान को प्रदान करते है तथा उत्पादन में लगे कुशल कर्मकारों के साथ अन्य कर्मचारियों को अपनी सहयोगात्मक सेवाएं प्रदान करते है। इन्हीं को सहायक तकनीकी स्टाफ के रूप में अलग से वर्गीकृत किया गया है। जिनकी संख्या प्रतिष्ठान में 121 है।

6.0 लिपिक एवं अन्य (Clerck & others) :– प्रत्येक प्रतिष्ठान, व्यवसाय याकि उद्योग में जहाँ उत्पादन की प्रधानता एवं महत्ता होती है वहीं लिपिकीय कार्य को सुव्यवस्थित रखने, अभिलेखों (Records) के प्रबंधन एवं समुचित रखरखाव के साथ ही दैनिदिन की गतिविधियों को सम्यक स्वरूप प्रदान करने हेतु लिपिक एवं अन्य स्टाफ की भी व्यापक उपयोगिता होती है।

उसी व्यवस्था को गति प्रदान करने एवं लिपिकीय आवश्यकताओं की महत्ता के अन्तर्गत यह भी एक संवर्ग होता है। यद्यपि इसको किसी विशेष संवर्ग के रूप में अभिहित तो नही किया जा सकता तथापि यह एक वर्ग अवश्य है भले ही इस प्रक्रिया में संलग्न स्टाफ को कर्मकार/पर्यवेक्षक संवर्ग में सम्मिलित किया गया हो। चूँकि यह विश्लेषण श्रमशक्ति संरचना के संदर्भ है इसलिए यह आवश्यक हो जाता है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मचारियों की कार्यप्रकृति का सूक्ष्म विवेचन किया जाय। प्रतिष्ठान में इस वर्ग के अन्तर्गत कर्मियों की संख्या – ६८ है।

7. अकुशल/अर्धकुशल कर्मकार (Unskilled/Semi skilled Worker) :– यद्यपि यह वर्ग उपरोक्त किसी भी संवर्ग के अन्तर्गत नही है तथापि कार्य प्रकृति के आधार पर इसे सहायक तकनीकी स्टाफ के निकट माना जा सकता है। यथार्थ में अकुशल एवं अर्धकुशल कर्मकार उत्पादन कार्यो में प्रत्यक्ष रूपेण किसी भी मशीन/उपकरण/यन्त्र आदि को संचालित नही करते है लेकिन संस्थान के उत्पादन गतिविधियों में इसकी भूमिका भी अत्यन्त महत्वपूर्ण है। महत्वपूर्ण इस अर्थो में, कि कुशल कर्मकारों/पर्यवेक्षकों/कार्यपालकों को आवश्यकतानुसार सहयोग प्रदान करने तथा उत्पाद सामग्री आदि को एक स्थान से दूसरे स्थान पर लाने, ले जाने में इन कर्मकारों की भी प्रभावी भूमिका है। इसी कारण श्रमशक्ति संरचना में इनको एक विशेष/अलग वर्ग के रूप में उल्लिखित किया जाता है। इनकी कुल संख्या – 53 है।

8. प्रशिक्षु (Trainees) :–

1. कार्यपालक/अभियंता प्रशिक्षु – (Executive/Engineer trainees)
2. पर्यवेक्षक प्रशिक्षु – (Supervisor trainees)
3. अन्य प्रशिक्षु – (Others trainees)

वर्तमान में कोई प्रशिक्षु स्थायी प्रकृति के अधीन या कि चयन उपरान्त स्थायीकरण के रूप में प्रशिक्षणरत नही है तथा कोई भी कर्मचारी दैनिक वेतन भोगी (Daily Rated) या अस्थायी (Temporary) प्रकृति का भी नही है । इसलिए विवेचन में उनकी संख्या का उल्लेख नही है ।

शिशिक्षु अधिनियम – 1961 के अन्तर्गत प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले शिशिक्षुओं को श्रमशक्ति संरचना में सुव्यवस्थित या कि उत्पादन का दायित्व नही सौपा जाता है तथा उनकी प्रशिक्षण अविधि एवं प्रशिक्षण को उक्त प्रशिक्षुओं की प्रकृति से भिन्न माना जाता है।

उपरोक्त विवेचना से सुस्पष्ट है कि प्रतिष्ठान में श्रमशक्ति संरचना इस प्रकार से सुगठित/सुव्यवस्थित की गई है जिससे प्रतिष्ठान द्वारा विनिर्मित किए जाने वाले उत्पादों की गुणता उत्तम प्रकार की हो साथ ही उनकी लागत भी कम से कम हो। परिणाम स्वरूप व्यवसायिक/व्यापारिक लक्ष्यों की प्राप्ति में सरलता हो तथा अधिकाधिक लाभ प्राप्त कर प्रतिष्ठान को उद्योग जगत में गरिमापूर्ण स्थान प्रदान किया जा सकें ।

यहाँ यह विशेष उल्लेखनीय है कि प्रतिष्ठान में आनुपातिक दृष्टि से कार्यपालकों की संख्या अधिक है, जो भारी भरकम प्रबंधकीय फौज की परिचायक है। व्यावसायिक प्रतिष्ठानों में प्रबंध तन्त्र की अधिक संख्या नकारात्मक संदेश देती है। चूँकि कार्यपालक संवर्ग वेतन/सुविधा आदि की दृष्टि से सर्वोपरि होता है तथा अधिकार प्राप्त भी होता है। इनकी अधिकता निर्णयों को प्रभावित करती है । जहाँ अधिक चैनल होने पर निर्णयों में विलम्ब होता है वहीं अनेक पेंचीदगियाँ भी उत्पाद क्षेत्र में उत्पन्न हो जाती है। सहजगति से उत्पादन करने के लिए प्रबंधक वर्ग की संख्या में अपेक्षित कमी की आवश्यकता है। अधिक सुविधाओं की प्राप्ति वाले वर्ग की अधिकाधिक संख्या कर्मकार संवर्ग के अन्दर एक विद्रोह / कुण्ठा / निराशा को जन्म देती है।

फलस्वरूप उनके द्वारा कार्यों के प्रति उपेक्षा/उदासीनता से कम्पनी की उत्पादकता का भी ह्रास होने लगता है। कर्मचारियों द्वारा इस संदर्भ में मौखिक टिप्पणियाँ बहुतायत में की जाती है तथा यदा–कदा श्रमिक संगठन की इस बिन्दु पर चर्चा करते है। यद्यपि कम्पनी के लाभ–हानि के संदर्भ में होने वाली विशेष या सामान्य परिचर्चाओं में कार्यपालक संवर्ग की अधिकता का बिन्दु भी सम्मिलित रहता है।

उक्त विवेचन के परिप्रेक्ष्य में यह निर्विवाद रूप से कहा जा सकता है कि प्रतिष्ठान की श्रमशक्ति संरचना सामान्यतः सकारात्मक एवं उत्पाद परक है। लेकिन आनुपातिक दृष्टि से कार्यपालक संवर्ग की संख्या अधिक है। यदि इस संख्या को भी नियंत्रित किया जा सके या इसमें अपेक्षित कमी लाई जा सकें तो निसंदेह कम्पनी की लाभ प्रतिशतता को भी बढ़ाया जा सकता है। जो दो रूपों में होगी – आर्थिक रूप में प्रत्यक्ष तथा कर्मकार संवर्ग की विशेष भावना / कुण्ठा / निराशा को दूर होने के उपरान्त बढ़ने वाली गुणता / उत्पादकता के रूप में अप्रत्यक्ष ।

क्रमांक – 2 भर्ती एवं प्रशिक्षण

2.1 **भर्ती** :–

बीएचईएल, झाँसी में भर्ती प्रकिया को तीन भागों में वर्गीकृत किया गया है।

1. कार्यपालक वर्ग हेतु (EXECUTIVE CADRE)
2. पर्यवेक्षक वर्ग हेतु (SUPERVISOR CADRE)
3. कर्मचारी वर्ग हेतु (WORKER CADRE)
4. अकुशल वर्ग हेतु (UNSKILLED CADRE)

(1) **कार्यपालक वर्ग (EXECUTIVE CADRE) हेतु** :– भेल में इस वर्ग की भर्ती हेतु कार्यपालक प्रशिक्षु के रूप में अभ्यर्थियों का चयन किया जाता है। जिसमें खुले विज्ञापन द्वारा आवेदन मांगे जाते हैं। कार्यपालक वर्ग में मूलतः तीन प्रकार के पदों की व्यवस्था होती है (अ) तकनीकी क्षेत्र हेतु अभियंता (ब) प्रशासनिक एवं कार्मिक क्षेत्र हेतु (मानव संसाधन प्रबंध) कार्मिक अधिकारी एवं (स) वित्त एवं लेखा क्षेत्र हेतु लेखा अधिकारी। इन सभी पदों के के लिये निर्धारित अर्हता, अनुभव रखने वाले अभ्यर्थियों की लिखित परीक्षा ली जाती है। लिखित परीक्षा में वरीयता प्राप्त प्रतिभागियों का साक्षात्कार लिया जाता है इसके उपरांत चयनित प्रत्याशियों को एक वर्ष के लिये कार्यपालक प्रशिक्षु के रूप में रखा जाता है।

प्रशिक्षण के बाद उनके नियमितीकरण के पूर्व पुनः लिखित परीक्षा एवं साक्षात्कार लिया जाता है। तदोपरांत उन्हें कम्पनी सेवा हेतु नियमित कर्मचारी के रूप में नियुक्ति प्रदान की जाती है। कभी–कभी इन पदों को आन्तरिक भर्ती द्वारा, निर्धारित अर्हता रखने वाले कर्मचारियों का चयन भी लिखित एवं साक्षात्कार परीक्षा के माध्यम से किया जाता है। इसका उद्देश्य प्रतिष्ठान के प्रतिभा सम्पन्न कर्मचारियों को यथा समय उन्नति के अवसर प्रदान करना है।

(2)पर्यवेक्षक वर्ग (SUPERVISOR CADRE) हेतु :— इस वर्ग की भर्ती हेतु बीएचईएल में डिप्लोमा ट्रेनीज का चयन अप्रेटिंस एक्ट – 1961 के आधार पर किया जाता है। जिसमें पॉलीटेक्निक प्रशिक्षण प्राप्त अभ्यर्थियों की ट्रेडशः सूची संबंधित रोजगार कार्यालय से प्राप्त की जाती है तथा उसी सूची के आधार पर प्रतिभागियों की लिखित परीक्षा ली जाती है। उसके बाद साक्षात्कार होता है। साक्षात्कार में चयनित प्रत्याशियों को एक वर्ष का प्रशिक्षण दिया जाता है। 1961 एक्ट के अनुसार प्रशिक्षण देने के बाद यह कदापि अनिवार्य नही है कि प्रशिंक्षण प्राप्त करने वाले सभी अभ्यर्थियों को नियमित कर्मचारी के रूप में हो । इसके लिए कम्पनी समय–समय पर होने वाली अपनी आवश्यकता के अनुरूप नियमितीकरण के लिये पुनः लिखित एवं साक्षात्कार परीक्षा करती है एवं इस चयन प्रकिया के माध्यम से चुने गये अभ्यर्थियों को स्थायी कर्मचारी के रूप में नियुक्ति प्रदान की जाती है। इसके लिये यह विशेष रूप से दृष्टव्य है कि कम्पनी की स्थायी सेवा के लिये की जाने वाली लिखित परीक्षा में वही प्रतिभागी बुलाये जाते है जिन्होंने अप्रेन्टिस एक्ट 1961 के अनुसार भेल की इकाई में प्रशिक्षण प्राप्त किया हो। पर्यवेक्षक वर्ग हेतु चयन प्रक्रिया उपरोक्त पद्धति से सम्पादित की जाती है।

(3)कर्मचारी वर्ग (WORKER CADRE) हेतु :— भेल संस्थान में कर्मचारी वर्ग के चयन हेतु एवं साक्षात्कार पद्धति से पूर्व चयन प्रकिया की भांति ही किया जाता है लेकिन इस हेतु कम्पनी प्रतिवर्ष अपने यहाँ विभिन्न क्षेत्रीय रोजगार कार्यालयों से विभिन्न व्यवसायों में आईटीआई उत्तीर्ण प्रशिक्षणार्थियों की सूची मंगाकर उन अभ्यर्थियों को अप्रेंटिस एक्ट 1961 के अनुसार प्रशिक्षण देने हेतु उनका चयन करती है। चयन के पूर्व रोजगार कार्यालय से प्राप्त सूची वाले अभ्यर्थियों की लिखित परीक्षा ली जाती है। लिखित परीक्षा की वरीयता सूची में स्थान प्राप्त करने वालों का साक्षात्कार लिया जाता है। दोनों चरणों के बाद चयनित प्रतिभागियों को एक वर्ष के लिये प्रशिक्षण हेतु कम्पनी अपने नियुक्ति प्रदान करती है। एक वर्ष के लिये प्रशिक्षण पूर्ण करने के उपरांत प्रशिक्षणार्थियों की लिखित परीक्षा वर्क शाप केलकुलेशन एण्ड सांइस तथा इंजीनियरिंग ड्राइंग के साथ प्रायोगिक परीक्षा ली जाती है।

जो एनसीवीटी कानपुर द्वारा आयोजित की जाती है। एक्ट 1961 के अनुसार प्रशिक्षण प्राप्त सभी अभ्यर्थियों को कम्पनी स्थायी सेवा हेतु नियुक्ति प्रदान करें ऐसा कदापि अनिवार्य नहीं है। इसमें एक सकारात्मक बिन्दु यह है कि जब भी प्रतिष्ठान को स्थायी कर्मचारियों की नियुक्ति की आवश्यकता होती है तब वहां दैनिक वेतन भोगी के रूप में प्रथम नियुक्ति की जाती है । इसके लिये भी अभ्यर्थियों की लिखित परीक्षा ली जाती है तथा लिखित परीक्षा में उत्तीर्ण प्रतिभागियों का साक्षात्कार लिया जाता है। साक्षात्कार में वरीयता प्राप्त अभ्यर्थियों को स्थायी कर्मचारी के रूप में नियुक्ति प्रदान की जाती है लेकिन प्रथमचरण में अभ्यर्थियों को एक निश्चित अवधि तक दैनिक वेतन भोगी के रूप में अपनी सेवाएं देना पडती है। दैनिक वेतन अवधि पूर्ण होने के बाद पुनः साक्षात्कार किया जाता है तदोपरांत उनकी नियुक्ति कन्सोलेशन स्थायी हेतु के रूप में एक निश्चित अवधि के लिये होता है। सात्वंना समयावधि पूर्ण होने के बाद पुनः साक्षात्कार लिया जाता है। इसके उपरांत ही कर्मचारी को स्थायी नियुक्ति दी जाती है तथा उसे कम्पनी कर्मचारियों हेतु प्रदत्त सभी लाभ/सुविधाएं प्राप्त होने लगती है।

इस नियुक्ति में एक बिन्दु विशेष दृष्टव्य है कि स्थायी कर्मचारी हेतु केवल उन्ही प्रतिभागियों को चयन हेतु आमंत्रित किया जाता है , जिन्होंने इसके पूर्व भेल प्रतिष्ठान से अप्रेंटिस एक्ट 1961 के आधार पर प्रशिक्षण प्राप्त किया हो। इस चयन में खुले आवेदन आमंत्रित नही किए जाते है। कभी–कभी कोई विशेष ट्रेड जिसका प्रशिक्षण इकाई में न दिया जाता हो एवं उससे संबंधित कार्य के लिए कर्मचारी की अत्यन्त आवश्यकता हो तब बाहर से भी आवेदन मांग लिए जाते है तथा चयन प्रकिया पूर्व पद्धति से ही सम्पादित की जाती है। प्रायः यही प्रयास होता है कि सीधे चयन से बचा जा सके एवं इकाई में प्रशिक्षण प्राप्त अभ्यर्थियों को ही नियुक्ति हेतु अवसर प्रदान किया जा सकें।

इसके अतिरिक्त, डॉक्टर, नर्स आदि पदों के लिये भी चयन प्रक्रिया उपरोक्त वर्गो की भांति ही है। जो पद जिस वर्ग के अंतर्गत है उसी वर्ग की तरह चयन हेतु नियम आदि व्यवस्थित किये गए है। कभी–कभी इन पदों के अलावा अनेक उच्च पदों के लिये सीधे आवेदन भी खुले विज्ञापन द्वारा आमंत्रित किए जाते है तथा निर्धारित अर्हता एवं अनुभव प्राप्त अभ्यर्थियों को साक्षात्कार के उपरांत यदि आवश्यक हुआ तो लिखित परीक्षा ली जा सकती है चयनित होने पर नियुक्ति प्रदान की जाती है।

इन सभी नियुक्तियों में, वो चाहे किसी वर्ग विशेष के अन्तर्गत हों या किसी पद विशेष के लिये की गयी हों, राज्य द्वारा तय किये गये आरक्षण को पूर्णतः ध्यान में रखा जाता है। उसके अंतर्गत 21% अनुसूचित जाति, 1% अनुसूचित जनजाति, 27% पिछड़ा वर्ग हेतु प्रत्येक नियुक्ति के समय प्रदान किया गया है।* इसमें एक विशेष बिन्दु यह भी कि उपर्युक्त सभी प्रकार की भर्ती प्रक्रियाओं के अतिरिक्त कभी–कभी आन्तरिक स्रोतों से भी कुछ पदों पर नियुक्तियां की जाती है। जिनमें निर्धारित अर्हता/योग्यता रखने वाले कर्मचारियों से आवेदन लेकर लिखित एवं साक्षात्कार के बाद वरीयता प्राप्त करने/ चयनित होने पर पद विशेष पर उनकी नियुक्ति की जाती है। इस प्रकार भेल प्रतिष्ठान में चयन प्रक्रिया पूर्ण पारदर्शिता एवं व्यवस्थित रूप से संपादित की जाती है।

(4)<u>अकुशल कर्मचारी वर्ग (UNSKILLED CADRE) हेतु</u> :– उपरोक्त तीन वर्गों की भांति बीएचईएल, झाँसी में अकुशल कर्मचारी वर्ग हेतु चयन प्रक्रिया निम्न प्रकार है।

(अ) इकाई की स्थापना के समय जिन व्यक्तियों की भूमि अधिगृहीत की गयी थी। उन परिवारों के किसी एक सदस्य को अकुशल कर्मचारी के रूप में स्थायी नियुक्ति प्रदान की गयी थी। (ऐसे व्यक्ति जिनकी आयु 18 से 25 के मध्य एवं जो कक्षा आठवीं पास हो, को ही नियुक्तियाँ दी गयी थी ।)

(ब) इकाई अपनी आवश्यकतानुसार, कभी–कभी ऐसे अभ्यर्थियों की सूची रोजगार कार्यालय से प्राप्त करती है । जिनकी न्यूनतम योग्यता आठवी पास हो तथा जो निर्धारित आयुमान के अंतर्गत आते है। इसके उपरांत उन अभ्यर्थियों का साक्षात्कार लिया जाता है । साक्षात्कार में वरीयता प्राप्त प्रतिभागियों को अकुशल कर्मचारी के रूप में चयनित किया जाता है तथा उन्हें स्थायी कर्मचारियों को मिलने वाली सभी सुविधाएं प्रदान की जाती है ।

(स) इसके अतिरिक्त कभी–कभी, बीएचईएल में संविदा श्रमिक के रूप में लम्बे समय से कार्य करने वाले श्रमिकों को भी (उपरोक्त निर्धारित योग्यता अर्हता रखने वाले) साक्षात्कार करने के उपरांत अकुशल कर्मचारी के रूप में स्थायी नियुक्ति प्रदान की जाती है। इस प्रकार भेल में अकुशल कर्मचारी की नियुक्ति प्रक्रिया सम्पन्न की जाती है।

स्रोत – * आरक्षण रोस्टर – सांख्यिकी प्रकोष्ठ , मानव संसाधन विभाग, भेल झाँसी

प्रशिक्षण : – भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड, झाँसी में सम्पादित होते रहते है। मा.स.वि. केन्द्र द्वारा प्रदत्त प्रशिक्षण सेवाएं वर्गशः अलग–अलग होती है। मुख्यतः चार प्रकार के प्रशिक्षण कार्यक्रम प्रत्येक वित्तीय वर्ष में आयोजित किए जाते है।

1. आईटीआई/प्रशिक्षु
2. डिप्लोमा प्रशिक्षु
3. कार्यपालक प्रशिक्षु

(अ) आईटीआई प्रशिक्षु :– अप्रेंटिस एक्ट 1961 के अनुसार प्रशिक्षण प्रदान करने हेतु प्रतिवर्ष सेवायोजना कार्यालयों से आईटीआई पास योग्यता धारकों की सूची मंगवायी जाती है । सूची प्राप्ति के उपरांत सभी प्रतिभागियों की लिखित परीक्षा आयोजित की जाती है। लिखित परीक्षा में निर्धारित अंक/वरीयता सूची में अपने वाले प्रतिभागियों की मौखिक परीक्षा सम्पादित होती है। उपर्युक्त व्यवस्था से चयनित प्रतिभागियों को एक वर्ष के लिये प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है।

प्रशिक्षण के मध्य सर्वप्रथम उनको विभागों में ट्रेड के अनुसार भेजा जाता है। जहां पर शिशिक्षु प्रयोगात्मक कार्य का प्रशिक्षण प्राप्त करता है। इसी के साथ सैद्धान्तिक विषयों के अध्ययन हेतु मा.स.वि. केन्द्र में ट्रेड अप्रेंटिस को ट्रेडशः सप्ताह में एक दिन कक्षाएं संचालित होती है। जिनमें प्रशिक्षक के रूप में इकाई के विषय विशेषज्ञ प्रशिक्षण पाठ्यक्रमानुसार निर्धारित विषयों का शिक्षण प्रदान करते है । यह कम उसके पाठ्यक्रम पूरा होने तक अनवरत चलता है। सप्ताह में एक दिवस कक्षा में निर्धारित पाठ्यक्रम के पठन–पाठन हेतु तथा शेष दिवस प्रयोगात्मक कार्य अनुभव/ प्रशिक्षण हेतु निर्धारित है।

प्रशिक्षण अवधि के पूर्ण होने पर सभी शिशिक्षुओंकी परीक्षा ली जाती है जिसमें लिखित परीक्षा में सभी सैद्धान्तिक विषय तथा प्रयोगात्मक परीक्षा में कार्य संबंधी अनुभव/ज्ञान की परीक्षा ली जाती है। इसके लिए प्रश्न पत्र आदि आर.डी.ए.टी. उत्तरी क्षेत्र में आने वाले सभी प्रतिष्ठानों/संस्थानों में शिशिक्षु अधिनियम के अंतर्गत दिए जाने वाले प्रशिक्षण की व्यवस्था/देखरेख भारत सरकार के प्रतिनिधि कार्यालय के रूप में संचालित करता है।

इसलिए परीक्षा तिथि, प्रश्नपत्र, रजिस्ट्रेशन आदि हेतु वहीं अधिकृत है। उन्ही के निर्देशानुसार भेल इकाई भी परीक्षा आयोजित करती है। परीक्षा केन्द्र, परीक्षा व्यवस्था, उत्तर पुस्तिकाओं एवं प्रशिक्षुओं की प्रयोगात्मक परीक्षा का मूल्यांकन इकाई के कार्यपालक स्तर के परीक्षकों द्वारा किया जाता है। मूल्यांकन के उपरांत, संपूर्ण व्यवस्था हेतु गठित समिति के अध्यक्ष द्वारा सारे परिणामों की संस्तुत प्रति अनुमोदनार्थ, आर.डी.ए.टी. कानपुर प्रेषित की जाती है। कानपुर आर.डी.ए.टी. से अनुमोदित सूची प्राप्त हो जाने के बाद शिशिक्षुओं का परिणाम घोषित किया जाता है तथा उन्हें प्रमाण पत्र/ अंक तालिका प्रदान की जाती है। इस प्रकार आई.टी.आई. स्तर के प्रशिक्षणार्थियों को व्यवस्थित रूप में पूरे वर्ष प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है।

(ब) <u>डिप्लोमा प्रशिक्षु</u> :– अप्रेंटिस एक्ट 1961 के अनुसार पालीटेक्निक से डिप्लोमा प्राप्त अभ्यर्थियों की सूची क्षेत्रीय सेवायोजन कार्यालयों से प्राप्त कर ट्रेडशः लिखित परीक्षा आयोजित की जाती । लिखित परीक्षा में उत्तीर्ण प्रतिभागियों का साक्षात्कार होता है। साक्षात्कार में वरीयता प्राप्त प्रतिभागियों का चयन एक वर्ष के प्रशिक्षण हेतु होता है। उपयुक्त पद्धति से चयनित प्रशिक्षुओं को ट्रेडशः इकाई के विभागों में प्रशिक्षणार्थ नियुक्त किया जाता है। प्रयोगात्मक प्रशिक्षण के साथ प्रशिक्षुओं को सैद्धांतिक शिक्षण हेतु मा.स.वि. केन्द्र में विधिवत अध्ययन / शिक्षण प्रदान किया जाता है। पूरे वर्ष प्रयोगात्मक एवं शैक्षणिक प्रशिक्षण पूर्ण होने के बाद प्रशिक्षणार्थी को प्रशिक्षण प्रमाण पत्र प्रदान किया जाता है।

(स) <u>कार्यपालक प्रशिक्षु</u> :– आईटीआई प्रशिक्षु एवं डिप्लोमा होल्डर प्रशिक्षु के साथ ही कार्यपालक प्रशिक्षुओं के लिए भी विधिवत प्रशिक्षण की व्यवस्था है। जहां उन्हें कारपोरेट चयन प्रकिया के अंतर्गत चयनित होने के बाद इकाई में नियुक्ति दी जाती है। प्रायः प्रशिक्षु कार्यपालक प्रकिया में चयनित प्रतिभागियों एक वर्ष के उपरांत स्थायी नियुक्ति प्रदान की जाती है। इकाई में विभाग वितरण के साथ ही उनका प्रशिक्षण प्रारम्भ हो जाता है। विभागों में प्रयोगात्मक/व्यवहारिक प्रशिक्षण के अतिरिक्त, इन प्रशिक्षुओं को मानवसंसाधन विकास संस्थान नोएडा, दिल्ली एक से चार सप्ताह के लिए भेजा जाता है। जहां उन्हें विविध प्रकार के प्रबंधकीय क्षमता, कार्य प्रणाली, कार्य अभिज्ञान एवं संव्यवहार विश्लेषण जैसे विषयों का शिक्षण प्रदान किया जाता है।

1. द्वितीय चरण में बीएचईएल समूह की अन्य इकाईयों में भ्रमण हेतु भेजा जाता है। जहांपर उन्हें दूसरी इकाईयों में निर्मित किए जाने वाले उत्पादों के संदर्भ में जानकारी दी जाती है तथा इकाईयों की अपनी कार्यशैली , क्षेत्रीय परिस्थियां एवं कार्य व्यवहार संबंधी अनेक प्रकार की जानकारियां उपलब्ध कराई जाती है।

2. कभी–कभी किसी विषय विशेष के प्रशिक्षण हेतु प्रशिक्षुओं का देश के प्रतिष्ठित प्रशिक्षण संस्थानों में भेजा जाता है जहां पर उन्हें तदविषयक जानकारी से संबंधित अनेक प्रकार का प्रशिक्षण प्रयोगात्मक एवं सैद्धांतिक प्रदान किया जाता है।

3. इसी अनुकम के अन्तिम चरण में, प्रशिक्षुओं को मा.स.वि. केन्द्र , झॉसी में एक सप्ताह का विशेष एवं अनिवार्य प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। जिसमें इकाई के विषय विशेषज्ञ एवं अनुभवी अधिकारियों द्वारा कार्यपालक प्रशिक्षुओं को इकाई के उत्पाद, प्रबंधकीय तन्त्र कार्य प्रणाली एवं कार्य संचालन आदि अनेक विषयों पर प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। प्रशिक्षण के अंतिम चरण में कार्यपालक प्रशिक्षुओं की परीक्षा ली जाती है जिनमें 3 विषयों के प्रश्न पत्र होते है।

(अ) विभागीय अभिज्ञान परीक्षा ।

(ब) इकाई अभिज्ञान परीक्षा/प्रशासकीय प्रबंध ।

(स) भेल समूह के संदर्भ में एवं अन्यान्य प्रतिष्ठान, संस्थान तथा उद्योगों के संबंध में जागरूकता को लेकर ।

प्रशिक्षण पूर्ण होने पर कार्यपालक प्रशिक्षुओं से लिखित एवं साक्षात्कार परीक्षा ली जाती है। जिसे एब्जार्पशन परीक्षा के नाम से जाना जाता है । इस प्रकार कार्यपालक प्रशिक्षुओं को प्रशिक्षण वर्ष के मध्य चार चरणों में विधिवत प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है।

झॉसी इकाई में दिए जाने वाले प्रशिक्षण कार्यकमों में प्रथमतः तीनों वर्गो के प्रशिक्षुओं के प्रशिक्षण के अतिरिक्त कर्मचारियों/अधिकारियों में दक्षता, कुशलता लाने हेतु कुछ अन्य प्रशिक्षण कार्यकम किए जाते है। जिनमें श्रेणीशः निम्न कार्यकम है।

1. सामान्य प्रबंधन कार्यक्रम (**General Management programme)**
2. व्यवहार संबंधी कार्यक्रम (**Behavierial programme)**
3. कियाकलाप संबंधी कार्यक्रम (**Functional programme)**
4. कौशल विकास कार्यक्रम (**Skill programme)**
5. तकनीकी कार्यक्रम (**Technical programme)**

उपरोक्त कार्यक्रमों हेतु मा.स.वि. विभाग द्वारा, आगामी वर्ष हेतु विभागाध्यक्षों से प्रशिक्षण आवश्यकता के संदर्भ मे पत्र के माध्यम से सूची प्राप्त की जाती है। किन कर्मचारियों/अधिकारियों को किस श्रेणी का प्रशिक्षण प्रदान करना है। सूची में इसका विवरण भी उल्लिखित रहता है। तदोपरांत मा.स.वि.केन्द्र निर्धारित आगामी वर्ष के प्रशिक्षण कार्यक्रम की योजना/रूपरेखा तैयार करता है। इसमें संगणक क्षेत्र हेतु लगभग 12 एवं अन्य प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए बजट तय किया जाता है । बजट तय करने के बाद इकाई प्रमुख का अनुमोदन प्राप्त किया जाता है । इसके पश्चात प्रशिक्षण योजना की रूपरेखा विभागाध्यक्षों को प्रेषित की जाती है ।

प्रशिक्षण कार्यक्रमों में कर्मचारियों को शिक्षण/प्रशिक्षण प्रदान करने हेतु शिक्षकों/प्रशिक्षकों में इकाई के विषय विशेषज्ञों के अतिरिक्त कभी–कभी बाह्य संस्थानों के विषय विशेषज्ञों को आमंत्रित किया जाता है । उपरलिखित कार्यक्रमों में जिन विषयों को समाविष्ट किया गया है वे निम्नवत् है ।

1. सामान्य प्रबंधन कार्यक्रम (General Management programme)

इसके अंतर्गत मुख्यतः तीन कार्यक्रम है ।

1- कार्यपालक विकास (Executive Development)

2- पर्यवेक्षक विकास (SupervisorDevelopment)

3.. कर्मकार विकास (Worker Devlopment)

इन कार्यक्रमों में प्रबंधन संबंधी जानकारियों का प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है । अपनी तथा अपने कार्यो की प्रबंधकीय व्यवस्था हेतु कर्मचारियों को प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है । इस कार्यक्रम में सामान्य कर्मचारी से होकर उप प्रबंधक तक पदनामित कर्मचारियों को प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है।

2. **व्यवहार विज्ञान (Behavierial programme)** : इस कार्यक्रम के अंतर्गत कर्मचारियों को विभिन्न प्रकार की स्थिति/परिस्थिति में लोगों के साथ व्यवहार का तरीका बताया जाता है। स्वयं के व्यवहार का आत्म विश्लेषण करना तथा दूसरे के साथ उसकी अपेक्षा के अनुरूप व्यवहार करने के बारे में विस्तृत व्याख्या की जाती है। इस कार्यक्रम में संव्यवहार विश्लेषण के संदर्भ में भी विस्तार से प्रशिक्षण दिया जाता है। इस कार्यक्रम की संक्षिप्त जानकारी सामान्य प्रबंधन कार्यक्रम में भी प्रदान की जाती है।

3. **कार्यप्रणाली कार्यक्रम (Functional programme)** : कार्यप्रणाली कार्यक्रम के अन्तर्गत कर्मचारी द्वारा किए जा रहे कार्य से संबंधित जानकारी तथा आईएसओ 9001 संपूर्ण गुणता प्रबंधन, आईएसओ 14001 उत्पादकता, वित्तीय प्रबंध आदि विषयों के बारे में विस्तृत जानकारी कर्मचारियों को प्रदान की जाती है।

4. **कौशल विकास कार्यक्रम (Skillness Development programme)** : इसमें कर्मचारियों द्वारा किए जा रहे वर्तमान कार्य विशेष कुशलता/दक्षता हेतु प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। विशेष रूप से संगणक संबंधी सभी कार्यक्रमों का प्रशिक्षण दिया जाता है।

5. **तकनीकी कार्यक्रम (Technical programme)** : इस कार्यक्रम में कर्मचारियों को नवीन तकनीकी जानकारी प्राप्त कराने हेतु प्रशिक्षण देते है। जिनमें वेल्डिंग तकनीक ड्राई टाइप वाइडिंग आदि की तकनीक भी सम्मिलित है।

विशेष प्रशिक्षण (Special Training) : भेल समूह का प्रशिक्षण केन्द्र मानव संसाधन विकास केन्द्र नोएडा दिल्ली में स्थित है। जहां अधिकारी वर्ग के लिए वर्ष भर प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए जाते है। जिनमें अ. सामान्य प्रबंधन (General Management) ब. सांख्यिकीय प्रबंधन (Statical management) आदि कार्य कार्यक्रमों का प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। इन कार्यक्रमों में इकाई के अधिकारियों को भेजा जाता है। झॉसी इकाई के मानव संसाधन विकास विभाग को विभिन्न संस्थानों से कुछ विशेष तकनीकी कार्यक्रम / सेमिनार / संगोष्ठियों आदि में प्रशिक्षणार्थ कार्यक्रम / रूपरेखा प्राप्त होती है। इस संदर्भ में यदि मा.सं.विकास विभाग समझता है कि विशेष प्रशिक्षण की आवश्यकता है तो इसका स्पष्टीकरण देते हुए इकाई प्रमुख से अनुमोदन प्राप्त कर संबंधित कर्मचारी / अधिकारी को प्रशिक्षणार्थ बाहर भेजते है।

जब हम इकाई में नवीन उत्पाद/नई तकनीक का प्रयोग प्रारंभ करते है । ऐसी स्थिति में हमारे कर्मचारियों/अधिकारियों को उत्पाद संबंधी जानकारियां उपलब्ध कराने हेतु इकाई से कुछ कर्मचारियों/अधिकारियों विशेषकर नवीन उत्पाद से जुडे हुए को न केवल भारतीय संस्थानों अपितु विदेशों में भी प्रशिक्षणार्थ भेजा जाता है । इसी के साथ इकाई जिन ग्राहकों को अपना उत्पाद बेचती है यदि वे ग्राहक आग्रह करते है तो जॉब की तकनीकी एवं संचालन संबंधी जानकारी प्रदान करने हेतु उन्हें भी प्रशिक्षण दिया जाता है ।

इसके अतिरिक्त विभिन्न शिक्षा संस्थानों में अध्ययनरत छात्रों को औद्योगिक प्रशिक्षण एवं परियोजना संबंधी कार्य तथा प्रयोगात्मक, व्यवहारिक प्रशिक्षण हेतु समय-समय पर अल्पकालिक प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। इसे ग्रीष्म कालीन प्रशिक्षण के नाम से जाना जाता है। इन प्रशिक्षणार्थियों में एमबीए, बीबीए, एमसीए, बीसीए, अभियांत्रिकी, लेखा, एमबीएफ आदि विषयों से संबंधित होते है । डिप्लोमा होल्डर छात्र भी उपरोक्त प्रशिक्षण के लिए इकाई में आते है । इस प्रशिक्षण हेतु प्रायः 4 से 6 सप्ताह तक का समय सुनिश्चित होता है ।

ग्रीष्मकालीन प्रशिक्षणार्थियों को संकाय के अनुसार संबंधित विभागों में भेजा जाता है । जहां पर वह किसी विषय विशेषज्ञ के मार्ग दर्शन में अपने विषय से संबंधित किसी शीर्षक पर प्रोजेक्ट रिपोर्ट तैयार करते है । रिपोर्ट तैयार होने के पश्चात उनके प्रोजेक्ट का मूल्यांकन कर उन्हें प्रदान कर दिया जाता है । प्रोजेक्ट से संबंधित सामग्री / साक्षात्कार अनुसूची/प्रश्नावली आदि तैयार करने तथा प्रश्नावली भरवाने के लिए प्रशिक्षणार्थी इकाई के अन्य विभागों में भी जाते है । इस तरह वे अपना प्रोजेक्ट संबंधित विश्वविद्यालय / संस्थानों में जमा करने के साथ ही ग्रीष्मकालीन प्रशिक्षण पूर्ण करते है ।

इस प्रकार भेल, झॉसी में प्रशिक्षण प्रकिया * प्रतिवर्ष विभिन्न चरणों में वर्गशः / श्रेणीशः सम्पादित की जाती है ।

स्रोत – *प्रशिक्षण व्यवस्थाएं एवं रूपरेखा ,मानव संसाधन विकास केन्द्र, भेल झॉसी

(5) **भर्ती एवं प्रशिक्षण** :– बी.एच.ई.एल. एक सार्वजनिक प्रतिष्ठान है तथा इसकी सभी कार्मिक एवं प्रशासनिक व्यवस्थाएं कॉरपोरेट कार्यालय द्वारा निर्धारित कार्मिक नियमावली (Personal Manual) द्वारा संपादित की जाती है। इसलिए प्रतिष्ठान की भर्ती एवं प्रतिष्ठान प्रकिया को विस्तृत रूप में जानने के बाद, इस संदर्भ में उत्तरदाताओं से इसका अभिमत जानने का प्रयास किया गया । भर्ती एवं प्रशिक्षण प्रकिया के संबंध में कर्मियों की संतुष्टि, संशोधन, सुधार एवं अपेक्षाओं का तथ्य संकलन निम्नवत् है।

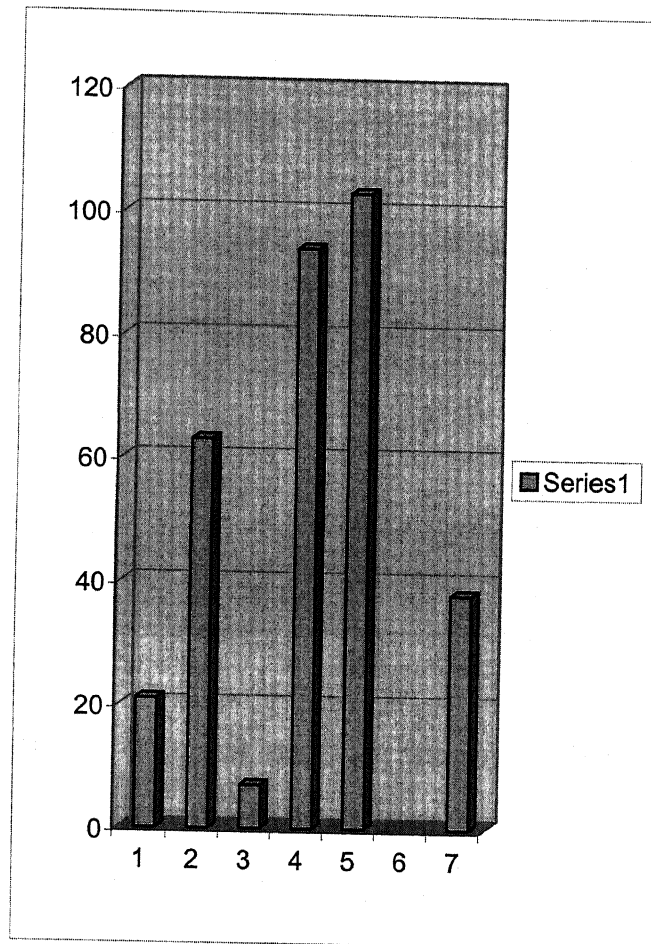
तालिका कमांक – 31

उत्तरदाताओं का नौकरी के बारे में जानकारी का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	परिवार के सदस्य द्वारा	21	7%
2.	संबंधी द्वारा	65	21%
3.	गॉव के व्यक्ति के द्वारा	7	2%
4.	प्रशिक्षण के द्वारा	95	29%
5.	सेवा योजक के द्वारा	108	31%
6.	अन्य	29	10%
	योग	325	100

तालिका कमांक 31 में उत्तरदाताओं से यह पूछा गया कि उन्हें इस नौकरी के बारे में कैसे जानकारी हुई ? इस प्रश्न में छह बिन्दुओं को सूचना स्रोत के रूप में इंगित किया गया था। (1) परिवार के सदस्य द्वारा (2) संबंधी द्वारा (3) गॉव के व्यक्ति द्वारा (4) प्रशिक्षण के द्वारा (5) सेवा योजक के द्वारा (सेवा योजन कार्यालय) (6) अन्य । प्रथम सूचना स्रोत का माध्यम स्वीकारने वाले उत्तरदाताओं की संख्या 21 लगभग 6.5% प्रतिशत, द्वितीय में 65 लगभग 21% प्रतिशत, तृतीय स्रोत में 7 लगभग 2% प्रतिशत चतुर्थ स्रोत में 94 लगभग 29% प्रतिशत, पांचवे में 103 लगभग 31.5% प्रतिशत तथा छठवें स्रोत में 29 लगभग 10% प्रतिशत है।

तालिका क्रमांक – 31

उत्तरदाताओं का नौकरी के बारे में जानकारी का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 21

इससे प्राप्त तथ्यों की विवेचना यह दर्शाती है। कि लगभग 60 प्रतिशत कर्मियों को अपने प्रशिक्षण (आई.टी.आई. आदि)के मध्य एवं सेवायोजन कार्यालय द्वारा इस नौकरी के बारे में जानकारी प्राप्त हुई शेष के सूचना स्रोतों में पारिवारिक/संबंधी/ग्रामीण या अन्य माध्यम प्रभावी रहे।

तालिका क्रमांक – 32

नौकरी प्राप्ति के लिए सहायता का विवरण

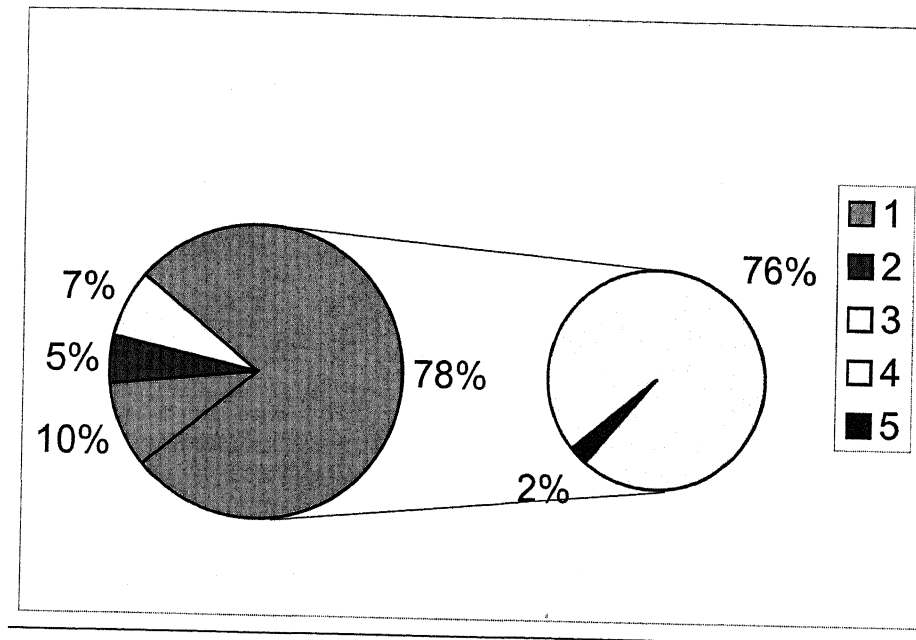
क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	परिवार के सदस्य	38	12%
2.	संबंधी	7	2%
3.	गॉव के व्यक्ति द्वारा	3	1%
4.	स्वयं प्रयास द्वारा	270	84%
5.	अन्य	7	2%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक 32 में संकलित तथ्यो का प्रश्न यह है कि आपको नौकरी दिलाने में किसने सहायता प्रदान की ? इसके परिप्रेक्ष्य में पॉच माध्यमों को उल्लिखित किया गया था। जिनमें (1) पारिवारिक सदस्य (2) संबंधी (3) ग्राम के व्यक्ति द्वारा (4) स्वयं के प्रयांस से (5) या अन्य बिन्दु निर्धारित थे। इस संबंध में उत्तरदाताओं से प्राप्त तथ्यों में 38 लगभग 12% प्रतिशत ने प्रथम, 7 लगभग 2% प्रतिशत ने द्वितीय, 3 लगभग 1% प्रतिशत ने चतुर्थ, 270 लगभग 85% प्रतिशत ने पंचम तथा 7 लगभग 2% प्रतिशत ने पॉचवे माध्यम को अपनी नौकरी प्राप्त करने में सहायक माना। इस सारणी के विवेचन से यह बिल्कुल सुस्पष्ट है कि प्रायः अधिकांश कर्मियों ने स्वयं के प्रयासों से ही नौकरी प्राप्त की है। पूर्व तालिका का 5.1 भी इस तथ्य की पुष्टि इस अर्थ में करती है कि उसमें नौकरी की सूचना का स्रोत, प्रशिक्षण एवं सेवायोजन कार्यालय स्वीकारने वालों का प्रतिशत भी 60% प्रतिशत है। अतैव नौकरी में आने हेतु पारिवारिक/संबंधी या अन्य सम्पर्क सूत्रों से भर्ती सूचना या सहायता प्राप्त करने वालों की संख्या अधिक प्रभावी नहीं है।

तालिका कमांक – 33

नौकरी प्राप्ति में कठिनाई का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 22

तालिका कमांक – 33

नौकरी प्राप्ति में कठिनाई का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	जानकारी का अभाव	31	10%
2.	पहुँच का अभाव	17	5%
3.	प्रशिक्षण का अभाव	24	7%
4.	कोई कठिनाई नही	246	76%
5.	अन्य	7	2%
	योग	325	100

तालिका कमांक 33 में संकलित तथ्यों के प्रश्न कि इस नौकरी को प्राप्त करने में आपको क्या कठिनाई हुई थी ? इस हेतु पॉच समस्याओं का उल्लेख था । जिनमें (1) जानकारी का अभाव (2) पहुँच/सम्पर्क का अभाव (3) प्रशिक्षण का अभाव (4) कोई कठिनाई नहीं (5) तथा अन्य बिन्दु निर्धारित थे । सारणी विश्लेषण से प्राप्त तथ्यों के अनुसार 31 उत्तरदाताओं लगभग 10% प्रतिशत ने प्रथम, 17 लगभग 5% प्रतिशत ने द्वितीय , 24 लगभग 7% प्रतिशत ने तृतीय 246 लगभग 76% प्रतिशत ने चतुर्थ एवं 7 लगभग 2% प्रतिशत ने पॉचवे बिन्दु पर अपना अभिमत प्रकट किया । इसके अनुसार अधिकांश कर्मियों ने चौथे बिन्दु कोई कठिनाई नहीं, वाला तथ्य स्वीकार किया ।

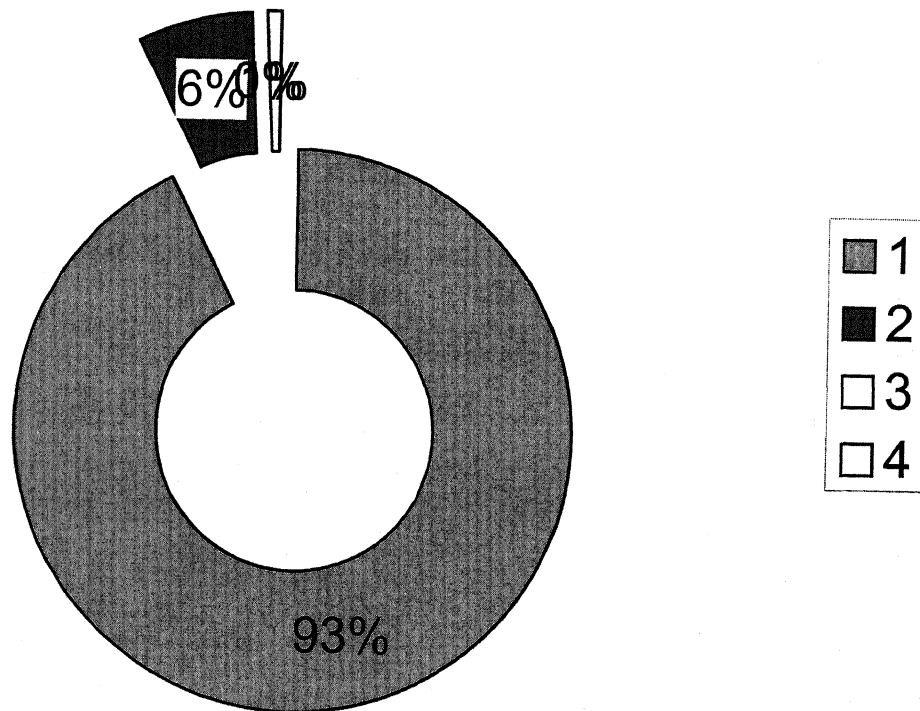
अर्थात् प्रारम्भिक अवस्था बेरोजगारी के बाद प्राप्त होने वाली प्रथम नौकरी की खुशी एवं आनंद ने उत्तरदाताओं को शुरू में होने वाली कठिनाईयों की ओर अधिक विचार करने का अवसर ही नही दिया । यही कारण है कि नौकरी प्राप्ति में कठिनाई का आभास करने वालों की संख्या नगण्य है और वह भी पर्याप्त सूचना/जानकारी आदि के कारण रही ।

नौकरी में आने पर होने वाली कठिनाईयों के समाधान का विवरण आगामी तालिका में उल्लिखित है ।

तालिका क्रमांक – 34

नौकरी संबंधी कठिनाईयों के समाधान का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 23

तालिका कमांक – 34

नौकरी संबंधी कठिनाईयों के समाधान का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	स्वयं के द्वारा	301	93%
2.	श्रमिक संगठन द्वारा	21	6%
3.	प्रबंधन द्वारा	–	0%
4.	अन्य	3	1%
	योग	325	100

तालिका कमांक 34 भी पूर्व तालिका 33 से सम्बद्ध है जिसमें यही तथ्य कि आपने नौकरी के प्रारम्भिक काल में आने वाली कठिनाईयों का समाधान कैसे किया ? इस प्रश्न के लिए चार विकल्प/निदान तथ्य संकलन हेतु उत्तरदाताओं के सम्मुख रखे गए थे। जिनमें स्वयं के द्वारा/श्रमिक संगठन द्वारा/प्रबंधन द्वारा तथा अन्य स्रोतों से बिन्दु निर्धारित थे । सारणी विवेचन से प्राप्त तथ्यों में 301 (93%) उत्तरदाताओं ने प्रथम, 21(6%) ने द्वितीय, के तृतीय प्रकार में शून्य (0%) तथा 3(1%) ने चौथे बिन्दु के माध्यम से अपनी समस्याओं के समाधान का अभिमत प्रकट किया। इसके अनुसार प्रायः सभी कर्मियों ने अपने प्रारम्भ काल में आने वाली समस्याओं का समाधान स्वयं ही किया । कुछ ने श्रमिक संगठनों का सहयोग लिया वही प्रबंधन के माध्यम से किसी कर्मी की समस्या का समाधान नहीं हुआ अतः यहॉ यह विशेष दृष्टव्य है कि प्रबंधन द्वारा कोई सकारात्मक सहयोग श्रमिकों को प्राप्त नहीं हुआ परिणामतः नौकरी के आरम्भ से ही श्रमिकों की मानसिकता में प्रबंधन के प्रति नकारात्मक चिंतन का प्रवेश हुआ । जो कालान्तर में उनकी निराशा के लक्षण प्रकट करता है।

तालिका कमांक – 35

उत्तरदाताओं का नौकरी के पूर्व प्रशिक्षण का विवरण

क्र.	उत्तरदायीकारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	280	86%
2.	नही	45	14%
	योग	325	100

तालिका कमांक 35 में संकलित तथ्यों का विश्लेषण उत्तरदाताओं द्वारा नौकरी में आने के पूर्व किए जाने वाले प्रशिक्षण से संबंधित है। वह यह कि क्या आपने नौकरी में आने के पहले कोई प्रशिक्षण प्राप्त किया है ? इसमें हॉ एवं न दो ही बिन्दु निर्धारित थे । जिसमें उत्तरदाताओं से प्राप्त तथ्यों में 280 लगभग 86% प्रतिशत ने हॉ एवं 45 लगभग 14% प्रतिशत ने न कहा । अर्थात् प्रतिष्ठान की नियमावली के अनुसार प्रशिक्षण प्राप्त अभ्यर्थियों को ही यहॉ जॉब दिया जाता है। यह इस तालिका से प्राप्त तथ्यों द्वारा सिद्ध होता है क्योंकि अधिकांश उत्तरदाता पूर्व प्रशिक्षित है। साथ ही जो पूर्व प्रशिक्षण प्राप्त नही है उनमें कुछ के द्वारा सीधी भर्ती विशेषकर गैर तकनीकी वर्ग तथा अकुशल कर्मियों की संख्या का प्रतिशत है। पूर्व प्रशिक्षित न होने के तथ्य को इंगित करता है।

तालिका 36,37,38 द्वारा जो तथ्य संकलित किए गए है । उनमें प्रशिक्षण के स्वरूप , स्रोत एवं कालावधि का उल्लेख है।

तालिका कमांक – 36

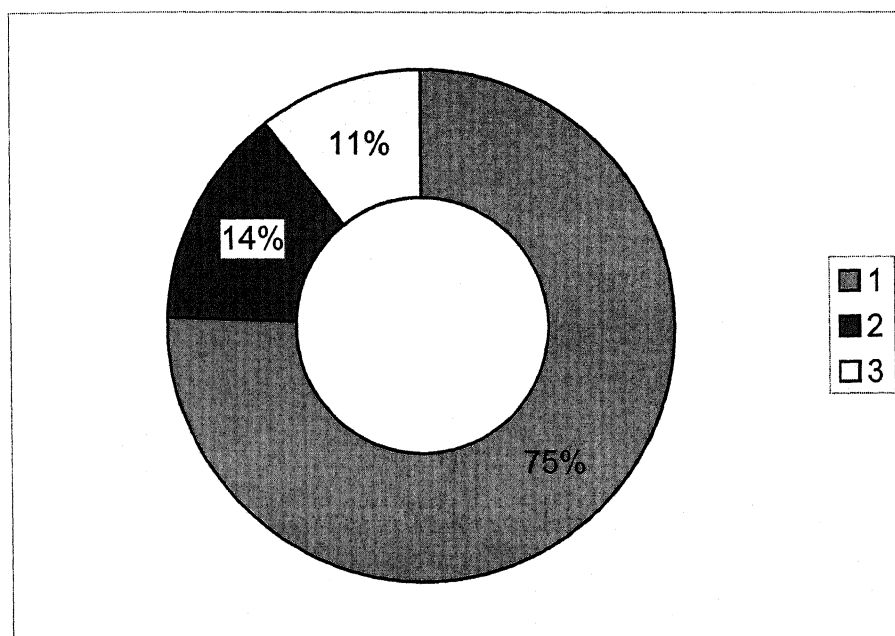
उत्तरदाताओं के प्रशिक्षण स्वरूप का विवरण

क्र.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	औपचारिक	221	68%
2.	अनौपचारिक	59	18%
3.	अन्य	45	14%
	योग	325	100

तालिका कमांक 36 में प्रशिक्षण के स्वरूप संबंधी तथ्यों की जानकारी ली गई है इसमें तीन बिन्दुओं का निर्धारण कमशः (1) औपचारिक (2) अनौपचारिक एवं (3) अन्य के रूप में है । उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त विश्लेषण के अनुसार , 221 लगभग 68% प्रतिशत ने औपचारिक 59 लगभग 18% प्रतिशत ने अनौपचारिक तथा 45 लगभग 14% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने अन्य प्रकार के प्रशिक्षण प्राप्त करने की बात कही । अर्थात् यह भी सुस्पष्ट है कि प्रशिक्षण के प्रकार और स्वरूप के विषय में सभी उत्तरदाताओं द्वारा दिए गए तथ्य प्रतिष्ठान के नियमानुकूल है।

तालिका कमांक – 36

उत्तरदाताओं के प्रशिक्षण स्वरूप का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 24

तालिका कमांक – 37

प्रशिक्षण प्रदान करने वाले स्रोत (संस्थान) का विवरण

क्र.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	भेल	308	95%
2.	अन्य	17	5%
	योग	325	100

तालिका कमांक 37 में प्रशिक्षण के स्रोत अर्थात् संख्था का नाम – भेल/अन्य के बारे में तथ्य संकलित किए गए है । जिनमें 308 लगभग 95% ने बी.एच.ई.एल. तथा 17 लगभग 5% प्रतिशत उततरदाताओं ने अन्य संस्थानों को अभिहित किया है। शिशिक्षु अधिनियम – 1963 के अनुसार भेल में भी एक वर्षीय/त्रिवर्षीय प्रशिक्षण प्रदान करता है जिसमें आई.टी. आई. प्रशिक्षण पास करने के उपरान्त यह व्यवस्था सम्पादित की जाती है। अपने यहॉ से प्रशिक्षण प्राप्त शिशिक्षुओं का ही चयन स्थायी कर्मचारी के रूप में किया जाता है इसलिए 95% प्रतिशत कर्मियों ने प्रशिक्षण संस्था के रूप में भेल (बी.एच.ई.एल.) को ही अभिहित किया है।

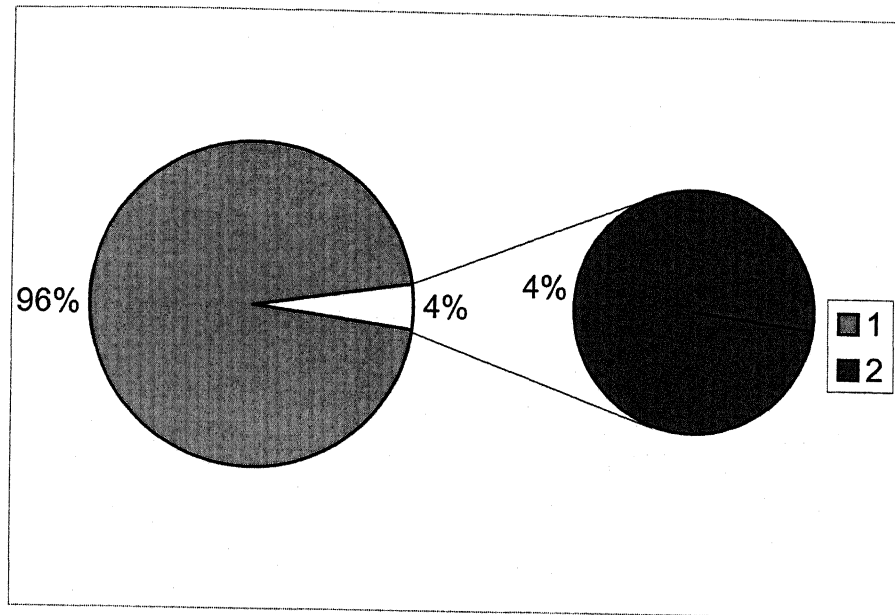
तालिका कमांक – 38

प्रशिक्षण अवधि का विवरण

क्र.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	एक वर्ष	311	96%
2.	एक से अधिक वर्ष	14	4%
	योग	325	100

तालिका कमांक 38 में प्रशिक्षण अवधि से संबंधित तथ्यान्वेषण किया गया है। जिसमें 311 उत्तरदाताओं लगभग 96% ने एक वर्ष तथा 14 लगभग 4% प्रतिशत ने एक से अधिक तीन वर्षो की अवधि का उल्लेख किया है। यहॉ यह विशेष अवलोकनीय है कि बी.एच.ई.एल. द्वारा अपने प्रारम्भिक काल में हाईस्कूल उत्तीर्ण अभ्यर्थियों को प्रशिक्षणार्थ सीधे भर्ती किया तथा त्रिवर्षीय प्रशिक्षण पाठ्यकम द्वारा उन्हें तकनीकी शिक्षण प्रदान किया गया । इसी कारण कुछ कर्मियों द्वारा प्रशिक्षण अवधि में तीन वर्ष का उल्लेख किया गया ।

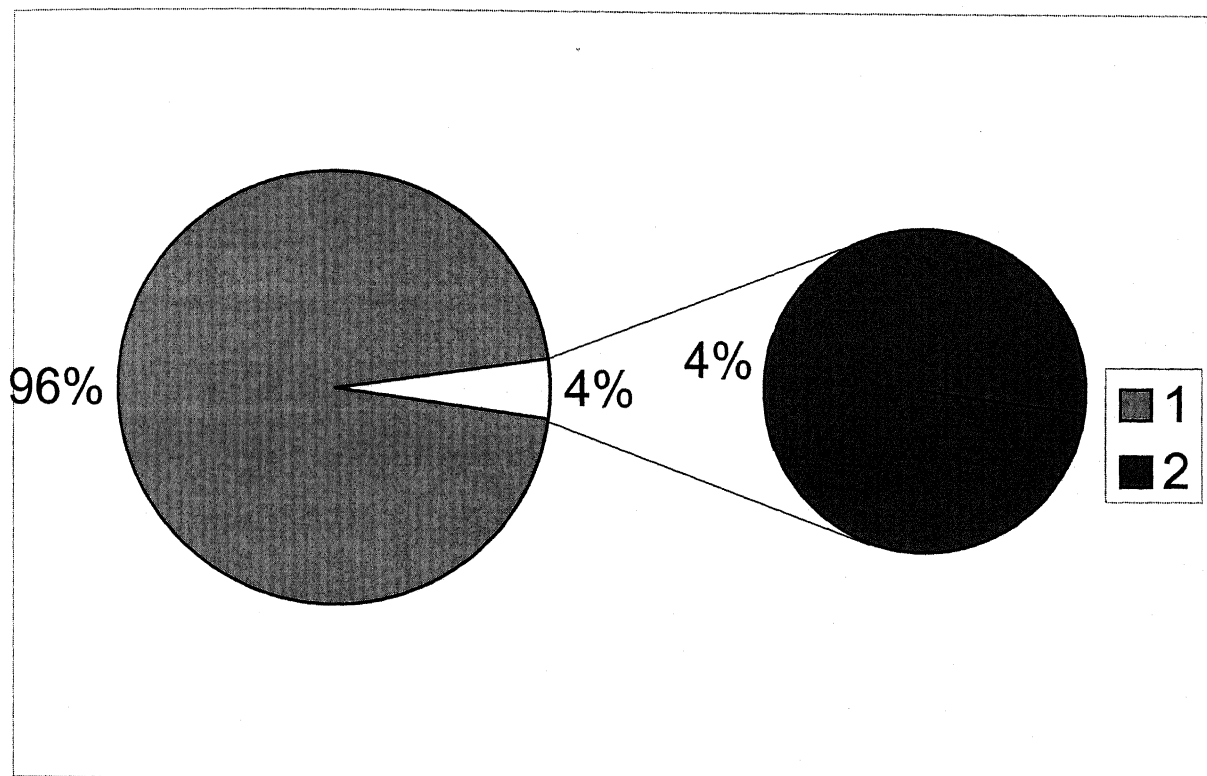
तालिका क्रमांक – 38

प्रशिक्षण अवधि का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 25

तालिका क्रमांक – 39

प्रतिष्ठान में उत्तरदाताओं के प्रथम रोजगार का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 26

तालिका कमांक – 39

प्रतिष्ठान में उत्तरदाताओं के प्रथम रोजगार का विवरण

क्र.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	301	93%
2.	नही	24	7%
	योग	325	100

तालिका कमांक 39 में उत्तरदाताओं से उनके प्रथम रोजगार से संबंधित आकड़ों को संकलित किया गया है इसमें उनसे पूछा गया था कि क्या यह उनका प्रथम रोजगार है ? इसके लिए हॉ एवं न दो विकल्प थे तालिका से प्राप्त विश्लेषण के अनुसार 301 उत्तरदाताओं लगभग 93% प्रतिशत ने हॉ तथा लगभग 7% प्रतिशत ने 'न' कहा। अर्थात प्रायः कर्मियों को वही प्रथम रोजगार के रूप में नौकरी प्राप्त हुई परिणामतः उन्हें अन्य संस्थानों/प्रतिष्ठानों के अनुभवों के अतिरिक्त उनसे तुलना करने की क्षमता का (प्रायोगिक रूप में) अभाव है। लगभग 7% प्रतिशत ने इसे द्वितीय रोजगार या कमानुसार प्रथम से इतर रोजगार बताया। इसी प्रश्न से संबंधित तालिका कमांक 40 में, यदि प्रथम रोजगार नही तो पूर्व रोजगार की स्थिति स्पष्ट करें। जो निम्न तालिका में उल्लिखित है।

तालिका कमांक – 40

उत्तरदाताओं का प्रतिष्ठान के पूर्व रोजगार का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	सरकारी	17	5%
2.	प्राइवेट	301	95%
	योग	318	100

तालिका कमांक 40 में पूर्व उल्लिखित तालिका 39 से सम्बद्ध है । जिसमें नही अभिमत प्रकट करने वालों की टिप्पणी का समावेश किया गया है। जिसके अन्तर्गत दो विकल्प निर्धारित थे प्रथम सरकारी दूसरा प्राइवेट।

प्रथम पर अपना अभिमत देने वाले उत्तरदाताओं की संख्या 17 लगभग 5% प्रतिशत तथा द्वितीय बिन्दु पर अपनी सम्मति देने वाले उत्तरदाताओं की संख्या 301 लगभग 95% प्रतिशत है। जिसकि अनुसार अन्य संस्थानों से भेल में नौकरी करने के लिए आने वालों में 95% संख्या निजी संस्थानों में कार्यरत थी तथा मात्र 5% प्रतिशत ही सरकारी प्रतिष्ठानों में सेवारत थी ।

प्रस्तुत अध्याय 4 के प्रथम उप अध्याय "भर्ती एवं प्रशिक्षण" में तालिकाओं के सम्यक विश्लेषणोपरान्त प्राप्त तथ्यों के निष्कर्ष निम्नवत् है। नौकरी के बारे में जानकारी प्रदान करने वाले स्रोतों के विषय में 31% को सेवायोजक (सेवायोजन कार्यालय) द्वारा, 29% के प्रशिक्षण के द्वारा (आई टी आई में) तथा 27% के संबंधियों / परिवारीय जनों द्वारा सूचना प्राप्ति का माध्यम घोषित किया है। अर्थात लगभग 60% कर्मियों को अपने प्रशिक्षण एवं सेवायोजन कार्यालय से नौकरी के विषय में जानक़ारी प्राप्त हुई तथा शेष के सूचना स्रोतों में पारिवारिक/संबंधी/ग्रामीण/या अन्य माध्यम प्रभावी रहे। नौकरी प्राप्ति में सहायता की दृष्टि से देखें तो 85% उत्तरदाताओं ने स्वयं के प्रयासों से नौकरी प्राप्त की अर्थात अन्य अभिकरणों/माध्यमों से सहायता आदि की प्राप्ति नगण्य है।

निष्कर्षों के अनुसार यहाँ स्पष्ट परिलक्षित होता है कि अधिकांश कर्मियों द्वारा सर्विस के प्रारम्भिक काल में आने वाली कठिनाईयों को नौकरी (रोजगार) प्राप्ति की प्रसन्नता के कारण अधिक गम्भीरता से नही लिया गया । चूँकि प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मियों का या तो यह प्रथम रोजगार है या कि भेल प्रतिष्ठान में नौकरी में आने के पूर्व वे प्राइवेट आदि क्षेत्रों में सेवारत थे। इसी कारण नौकरी की समस्याओं को अधिक महत्व नही दिया तथा उन कठिनाईयों का निराकरण उन्होंने स्वयं के प्रयासों से ही किया । नौकरी पूर्व प्रशिक्षण के संदर्भ में 85% उत्तरदाताओं की सकारात्मक अभ्युक्ति स्पष्ट करती है कि अधिकांश कमियों ने नौकरी के पूर्व ही व्यवस्थित प्रशिक्षण प्राप्त कर लिया था । प्रशिक्षण स्रोत एवं अवधि के विषय में तथ्यान्वेषण के अनुसार 95% प्रतिशत कर्मियों ने बीएचईएल में ही प्रशिक्षण प्राप्त किया शेष ने अन्य संस्थानों से प्रशिक्षण प्राप्त किया है तथा लगभग 96% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने एक वर्षीय (पाठ्यक्रम) प्रशिक्षण प्राप्त किया है।

प्रथम रोजगार या दूसरे आदि अन्य रोजगार संबंधी तथ्य संकलन की विवेचना में 93% प्रतिशत कर्मियों का यह प्रथम रोजगार है अर्थात अधिकांश उतरदाताओं ने सीधे इसी प्रतिष्ठान में नौकरी प्राप्त की है। यह अति लघु उप अध्याय है जिसमें उनकी नौकरी तथा उसके पूर्व प्रशिक्षण से संबंधित तथ्य संकलित है। इसमें यह भी विशेष उल्लेखनीय है कि अधिकांश कर्मी भेल द्वारा दिए जाने वाले प्रशिक्षण पाठ्यक्रम (एकवर्षीय/त्रिवर्षीय) द्वारा ही प्रशिक्षित है। 93% प्रतिशत कर्मियों का प्रतिष्ठान में यह प्रथम रोजगार है जबकि 7% प्रतिशत कर्मी बी.एच.ई.एल. में नौकरी के पूर्व अन्य संस्थानों में भी नौकरी कर चुके है। अर्थात उनका यह दूसरा या अन्य रोजगार है।

नौकरी के प्रारम्भ काल में आने वाली समस्याओं का समाधान 93% प्रतिशत कर्मियों ने स्वयं के प्रयासों से किया है। कतिपय (लगभग 7%) कर्मियों की समस्याओं का समाधान श्रमिक संगठनों के माध्यम से हुआ है। जबकि यहाँ यह दृष्टव्य है कि प्रबंधन द्वारा श्रमिकों की समस्या समाधान हेतु कोई सकारात्मक सहयोग प्राप्त नही हुआ है। परिणामतः नौकरी के प्रारम्भ से ही श्रमिकों की मानसिकता में प्रबंधन के प्रति नकारात्मक चिन्तन का प्रवेश हुआ, जो कालान्तर में उनकी नैराश्य वृत्ति को प्रकट करता है।

प्रतिष्ठान एवं व्यवसाय :– किसी प्रश्नावली का एक निश्चित उद्देश्य होता है, और उद्देश्यों के लिए तथा संकलन की आवश्यकता होती है । जो उत्तरदाताओं द्वारा दी गयी जानकारी के साथ ही तत्संबंधी प्रामाणिक दस्तावेजों से प्राप्त होते हैं। चूँकि उत्तरदाता की अपने प्रतिष्ठान के प्रति जागरूकता या कि उससे जुड़े तथ्यों के बारे में जानकारी का कितना अभिज्ञान है। इसी के संदर्भ में प्रतिष्ठान संबंधी कुछ प्रारम्भिक प्रश्न उत्तरदाता के सम्मुख इस अध्याय के अन्तर्गत समाविष्ट किए गए है । प्रस्तुत है तालिकाओं के सांख्यिकीय विश्लेषण, विवेचन से "प्रतिष्ठान एवं व्यवसाय" अन्तर्गत संकलित तथ्य –

तालिका कमांक – 41

उत्तरदाताओं के प्रतिष्ठान के नाम का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	बी.एच.ई.एल.	325	100%
	योग	325	100

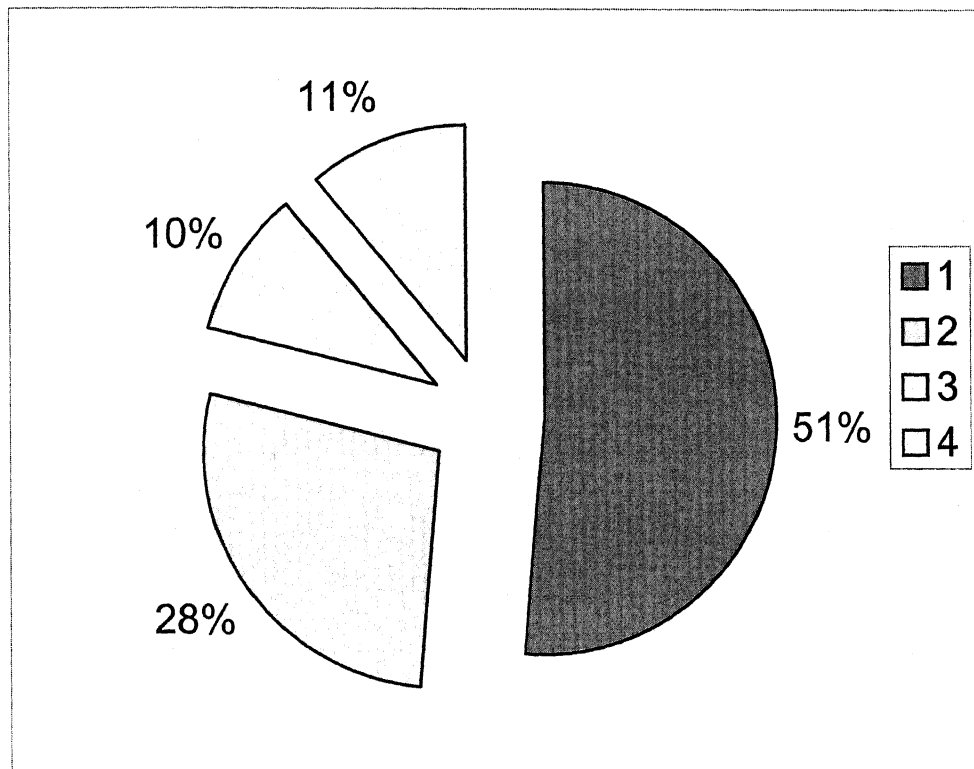
तालिका 41 में प्रतिष्ठान के नाम का संदर्भ रखा गया जो कि उत्तरदाताओं द्वारा भरा जाना अपेक्षित था । यही सभी उत्तरदाताओं द्वारा उल्लिखित किया गया अर्थात शत् प्रतिशत ने बी.एच.ई.एल. नाम अभिहित किया ।

कभी–कभी प्रश्नावली में ऐसे प्रश्नों का भी समावेश किया जाता है जिससे यह जानकारी प्राप्त करने का प्रयास किया जाता है कि क्या सभी उत्तरदाता कम्पनी की विशेष सूचनाओं के प्रति जागरूक है या नहीं । वे अपने प्रतिष्ठान से सम्बन्धित तथ्यों के बारे में कितने सतर्क है ? इसी दृष्टि से आगामी प्रश्न में प्रतिष्ठान पंजीयन वर्ष की जानकारी में एकरूपता अपेक्षित थी। चूंकि इस संदर्भ में उत्तरदाता तथ्यों से परिचित नहीं थे । परिणामतः उनके उत्तरों में भिन्नता परिलक्षित हुई जो दृष्टव्य है।

तालिका कमांक – 42

उत्तरदाताओं द्वारा प्रतिष्ठान पंजीयन के वर्ष का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 12

तालिका कमांक – 42

उत्तरदाताओं द्वारा प्रतिष्ठान में पंजीयन के वर्ष का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	5 वर्ष	147	51%
2.	10 वर्ष	82	28%
3.	20 वर्ष	30	10%
4.	20 वर्ष से अधिक	33	11%
	योग	325	100

तालिका 42 में पंजीयन वर्षो के लिए 5 वर्ष, 10 वर्ष, 15 वर्ष और 20 वर्ष से अधिक चार विकल्प थे जिनमें प्रथम (5वर्ष) के लिए 147 उत्तरदाताओं लगभग 51% प्रतिशत ने, द्वितीय (10 वर्ष) के लिए, 79 लगभग 28% प्रतिशत ने , तृतीय (15 वर्ष) के विकल्प में 30 लगभग 10% प्रतिशत ने तथा चौथे (20 वर्श से अधिक) के विकल्प में 32 उत्तरदाताओं लगभग 11% प्रतिशत ने अपना अभिमत प्रकट किया । जबकि यथार्थ में "कम्पनी – 0 9 जनवरी 1974 को स्थापित हुई तथा स्थापना वर्ष में ही इसका विधिवत पंजीयन हुआ । अतः कम्पनी वर्ष 1974 से ही पंजीकृत है ।" [1] इसके आधार पर सभी के द्वारा चौथे विकल्प को ही अभिहित किया जाना चाहिए था । इससे यह भी तथ्य प्रकट होता है कि मात्र 11% उत्तरदाताओं को कम्पनी के कानूनी बिन्दुओं की जानकारी है और अधिकांश लगभग 90% इन तथ्यों से अपरिचित है। अर्थात् यह बात इस तालिका में स्पष्ट होती है कि प्रतिष्ठान प्रबंधन द्वारा कर्मियों को विधिवत सूचनाएं उपलब्ध नहीं कराई जाती । मूल तथ्यों के विषयों पर उनके मध्य संवादहीनता जैसा आभास भी होता है। उच्चाधिकारियों द्वारा सूचनाओं / तथ्यों / कम्पनी गत निर्णयों की जानकारी के अभाव में कर्मी स्वयं को एकाकी एवं उपेक्षित महसूस करते है। परिणामतः उनके अन्दर कुण्ठा /निराशा का प्रवेश होता है। जो उनके द्वारा की गई सामाजिक उत्तरदायित्वों की उपेक्षा के रूप में परिलक्षित होती है।

स्रोत – [1] पंजीयन पत्रावली ,कल्याण प्रकोष्ठ , बीएचईएल झाँसी

तालिका कमांक – 43

प्रतिष्ठान के स्वरूप का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	वृहद्	238	74%
2.	मध्यम	73	22%
3.	लघु	7	2%
4.	कुटीर–उद्योग	7	2%
	योग	325	100

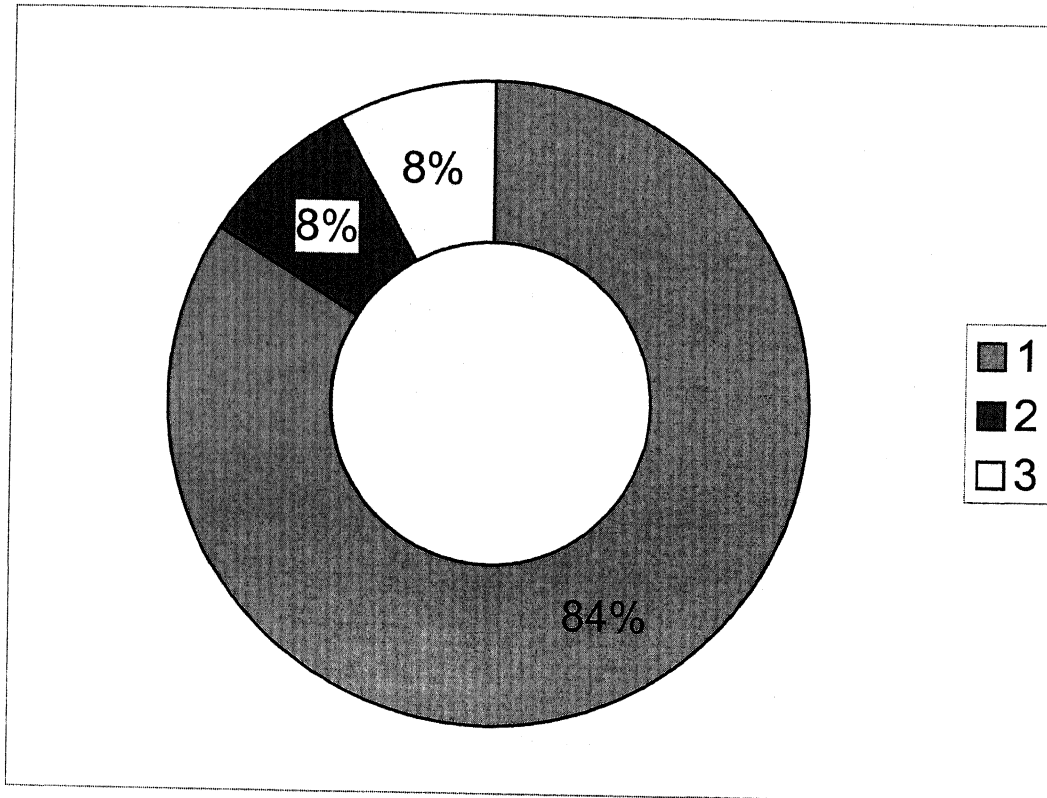
तालिका 43 में भी उत्तरदाताओं से प्रतिष्ठान के औद्योगिक स्वरूप की जानकारी प्राप्त की गई। जिसमें कम्पनी (1) वृहद् (2) मध्यम (3) लघु या (4) कुटीर उद्योग अर्थात, किस श्रेणी में है ? जिसके विकल्प एक में 238 लगभग 74% प्रतिशत ने, द्वितीय में 73 लगभग 22% प्रतिशत ने, तृतीय एवं चतुर्थ विकल्प में 7 –7 लगभग 2% – 2% प्रतिशत ने अपना अभिमत प्रकट किया । इससे यह तथ्य प्रकट हुआ कि बहुतायत में कर्मी इसके भारी उद्योग होने के विषय में परिचित है क्योंकि 74% ने तो स्पष्ट (Heavy) भारी उद्योग तथा 22% ने मध्यम अर्थात भारी के निकटतम ही कहा जबकि मात्र 2% प्रतिशत उत्तरदाता ही इसके स्वरूप के बारे में अनभिज्ञ है।

तालिका कमांक – 44

उत्तरदाताओं के प्रतिष्ठान स्थल का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	नगर	56	17%
2.	कस्वा	10	3%
3.	उपनगर	18	5%
4.	ग्राम	227	71%
5.	महानगर	14	4%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक – 44

उत्तरदाताओं के प्रतिष्ठान स्थल का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 13

तालिका 44 में कारखाना क्षेत्र से सम्बन्धित तथ्यों का संकलन है। जानकारी यह है कि प्रतिष्ठान कहॉ स्थित है। प्रथम विकल्प – नगर, द्वितीय –कस्बा, तृतीय – उप नगर चतुर्थ – ग्राम पंचम – महानगर । इनमें सांख्यिकी के आधार पर प्राप्त तथ्यों का विश्लेषण निम्नवत् है। नगर में स्थित कहने वाले उत्तरदाताओं की संख्या 56 लगभग 17% प्रतिशत, कस्वा के लिए 10 लगभग 3% प्रतिशत, उपनगर विकल्प के लिए 18 लगभग 5% प्रतिशत, ग्राम के लिए 227 लगभग 71% प्रतिशत तथा महानगर के विकल्प में 14 लगभग 4% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने अपना अभिमत प्रकट किया। यथार्थ में उत्तरों का वैविध्य शनैः–शनैः क्षेत्र के विस्तार स्वरूप के कारण है । मूलतः इकाई की स्थापना ग्राम में ही हुई लेकिन इसका निकट स्वरूप एक नगर जैसा आभासित होता है इसलिए 17% प्रतिशत ने नगर कहा ग्रामीण एवं नगरीय संस्कृति का सम्मिश्रण प्रतीत होने के कारण 3% प्रतिशत ने कस्बा ग्राम से विकास की प्रकिया में होने के कारण 5% प्रतिशत ने उपनगर, मूल स्वरूप ग्राम ही कहा है । अतः 71% प्रतिशत ने ग्राम तथा झाँसी नगर को महानगर बनाने की प्रक्रिया /घोषणा तथा प्रतिष्ठान क्षेत्र का महानगर सीमा के अन्दर हो जाने के कारण लगभग 4% प्रतिशत ने महानगर अभिहित किया ।

तालिका क्रमांक – 45

प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों की संख्या का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	2000 से अधिक	318	98%
2.	2000 से कम	7	2%
	योग	325	100

तालिका 45 में प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मियों की संख्या से संबंधित आकड़ों की जानकारी प्राप्त की गई जिसमें मात्र दो विकल्प थे प्रथम दो हजार से अधिक/द्वितीय दो हजार से कम। प्रशम विकल्प के उत्तर में 318 लगभग 98% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने तथा द्वितीय में मात्र 7 लगभग 2% प्रतिशत ने अपना अभिमत दिया ।

चूँकि यह एक कॉरपोरेट प्रतिष्ठान है जिसकी कुछ इकाईयॉ देश के अन्य नगरों में भी स्थापित है। इनमें कर्मियों के आपसी स्थानान्तरण के कारण इनकी संख्या में परिवर्तन होता रहता है। "मूलतः इसकी संख्या 2000 से अधिक थी लेकिन अभी वर्तमान में स्थानान्तरणों के कारण इसमें परिवर्तन हो गया है और नवीन अद्यतन आकड़ों के अनुसार 31 मार्च 2003 को इसमें कर्मचारियों की सख्या कुल 1861 है।" [1]

आगामी तालिका के अन्तर्गत प्रतिष्ठान में कर्मियों के कार्यस्थल का वातावरण एवं वहॉ की व्यवस्थाओं से संबंधित तथ्यों का संकलन है।

तालिका कमांक – 46

प्रतिष्ठान में कार्यस्थल/भवन हवादार होने का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	पर्याप्त	245	75%
2.	सामान्य	70	22%
3.	अपर्याप्त	10	3%
	योग	325	100

तालिका कमांक 46 में कार्यस्थल/भवन हवादार होने का प्रश्न है जिसमें तीन विकल्प है (1) पर्याप्त (2) सामान्य (3) अपर्याप्त । इसमें हवायुक्त भवन के संबंध में 245 उत्तरदाताओं लगभग 75% प्रतिशत ने, सामान्य के लिए 70 लगभग 22% प्रतिशत एवं 10 लगभग 3% प्रतिशत ने अपना अभिमत प्रकट किया। अर्थात सामान्य तौर पर कार्यस्थल सम्बन्धी व्यवस्थाएं समुचित या कि संतोषप्रद है।

इकाई कर्मचारियों की संख्या – 1861 (31 मार्च 2003)[1]

स्रोत – [1] श्रम शक्ति पंजिका ,सांख्यिकी प्रकोष्ठ ,कार्मिक विभाग, बी.एच.ई.एल.झॉसी

तालिका कमांक – 47

प्रतिष्ठान में कार्यस्थल/भवन में प्रकाश होने का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	पर्याप्त	280	86%
2.	सामान्य	45	14%
3.	अपर्याप्त	–	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 47 में प्रकाश व्यवस्था सम्बन्धी जानकारी उत्तरदाताओं से संकलित की गई जिसमें तीन अभिमत (1) पर्याप्त (2) सामान्य (3) अपर्याप्त । यहाँ पर पर्याप्त कहने वाले उत्तरदाताओं की संख्या 280 लगभग 86% सामान्य अभिमत वालों की संख्या 45 लगभग 14% प्रतिशत है तथा अपर्याप्त वालों की संख्या शून्य है। अर्थात प्रकाश व्यवस्था भी संतोषजनक है।

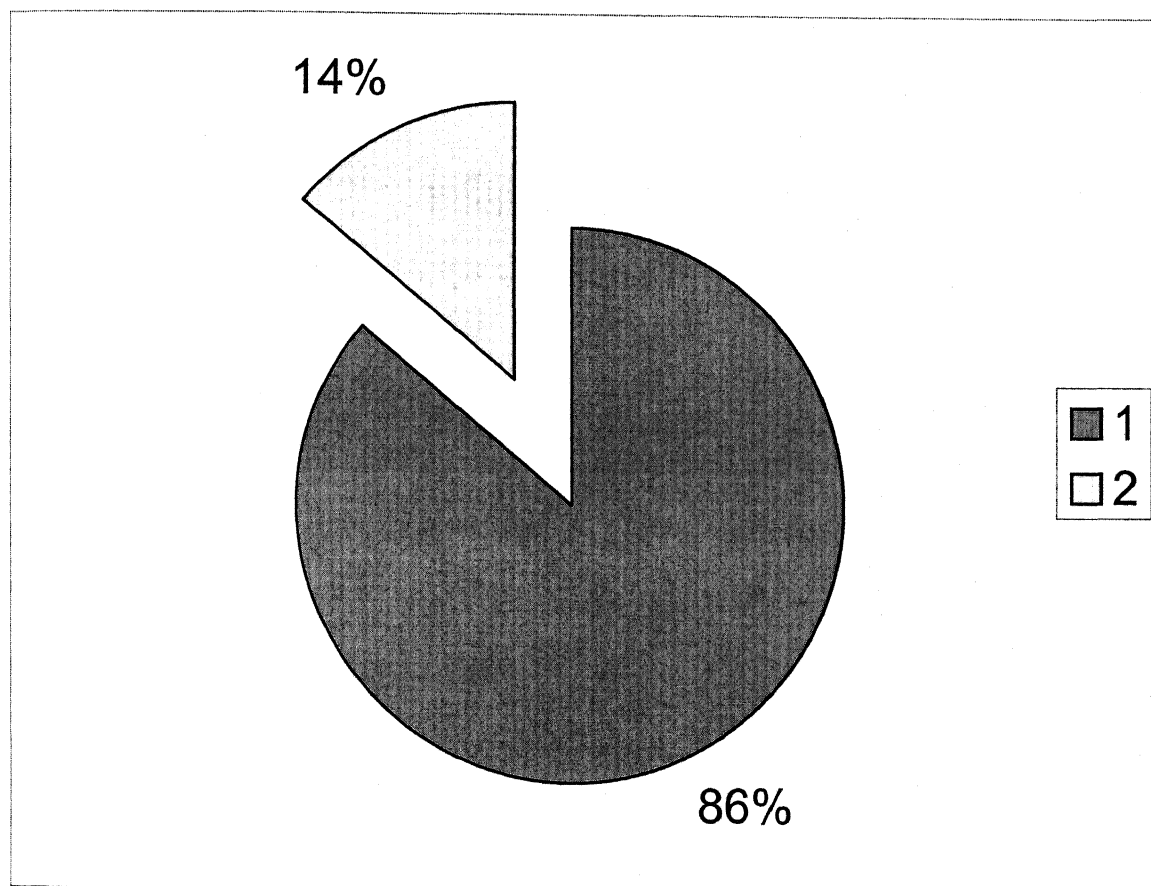
तालिका कमांक – 48

प्रतिष्ठान में कार्यस्थल/भवन में शौचालय होने का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	स्वच्छ	191	56%
2.	व्यवस्थित	67	22%
3.	उपयुक्त	67	22%
	योग	325	100

तालिका कमांक 48 में शौचालय/प्रसाधन संबंधी व्यवस्थाओं पर जानकारी ली गई जिसमें वही तीन बिन्दु स्वच्छ, व्यवस्थित तथा उपयुक्त निर्धारित थे। इस पर स्वच्छ के लिए अभिमत देने वाले उत्तरदाताओं में 191 लगभग 56% प्रतिशत, व्यवस्थित में 67 लगभग 22% प्रतिशत तथा उपयुक्त में 67 लगभग 22% प्रतिशत है। इस विश्लेषण से यह तथ्य आया कि वायु एवं प्रकाश व्यवस्था के लिए दैनिंदिन कोई नवीन प्रक्रिया की आवश्यकता नही होती है।

तालिका क्रमांक – 48

प्रतिष्ठान में कार्यस्थल/भवन में शौचालय होने का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 14

अपितु एक बार समुचित संसाधन व्यवस्थित हो जाने के उपरान्त यह सुचारू रूपेण संचालित होती रहती है लेकिन शौचालय व्यवस्था उक्त से थोड़ी भिन्न है। एक बार प्रसाधन निर्माण के बाद दैनिदिन नियमित रूपेण इसकी सफाई की भी आवश्यकता होती है। यही कारण है कि सफाई की नियमितता में कोई कमी या अव्यवस्था जरूर है। इसी कारण 22% प्रतिशत उपयुक्त तथा 22% ने व्यवस्थित में अपना अभिमत प्रकट किया । अतैव यह व्यवस्था उनके मन में कहीं न कहीं मालिन्य अवश्य पैदा करती है।

तालिका कमांक – 49

प्रतिष्ठान / भवन में पेयजल व्यवस्था का विवरण

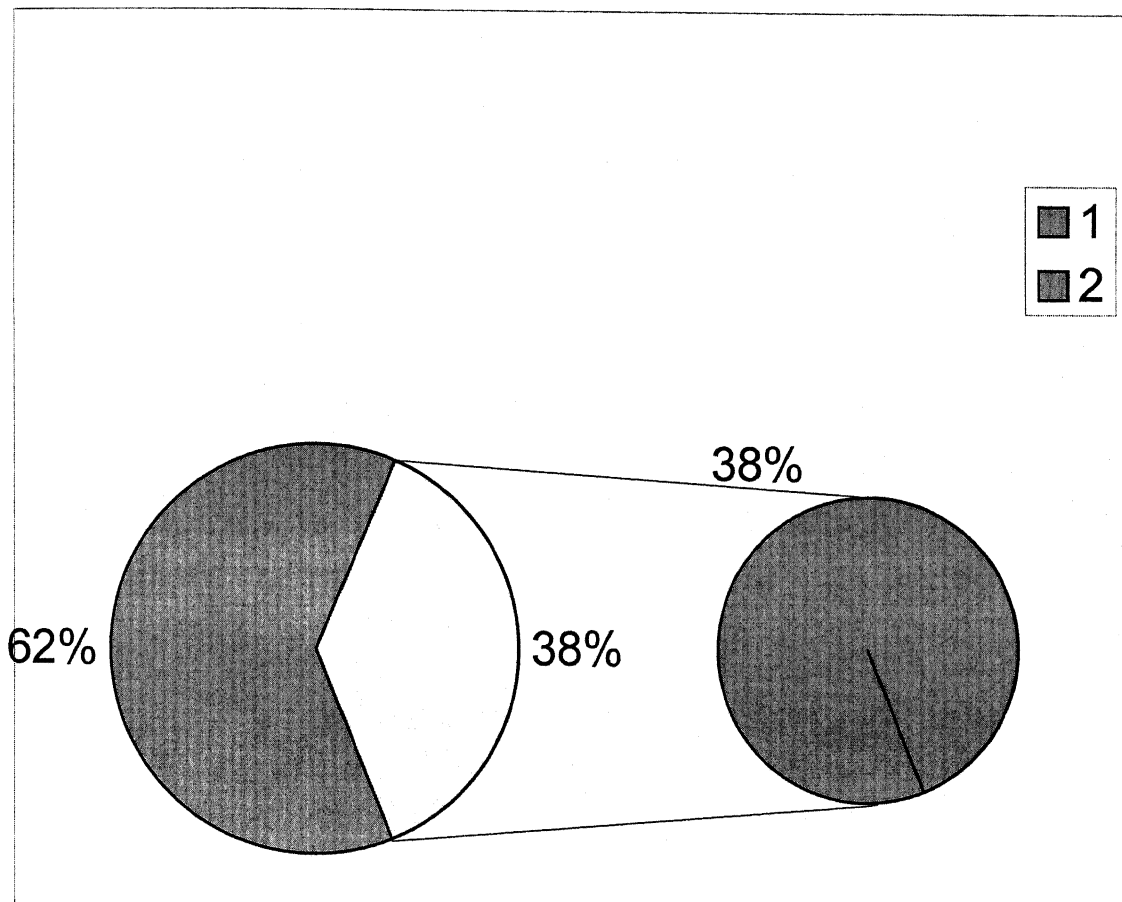
क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की.संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	नल	203	62%
2.	फ्रिज	122	38%
3.	कुआं	–	0%
	योग	325	100

तालिका 49 में, पेयजल व्यवस्था से जुड़े तथ्यों का संकलन किया गया । इसके अन्तर्गत पेयजल हेतु तीन व्यवस्था नल, फ्रिज एवं कुंआ का उल्लेख किया गया । जिनमें उत्तरदाताओं द्वारा प्रथम विकल्प नल हेतु दिए गए अभिमत की संख्या 203 लगभग 62% प्रतिशत तथा फ्रिज वाले विकल्प हेतु 122 लगभग 38% प्रतिशत है। कुँआ आदि की संख्या शून्य है। अर्थात प्रतिष्ठान में पेयजल की व्यवस्था भी समुचित एवं पुष्टि जन्य है क्योंकि 38% प्रतिशत द्वारा फ्रिज का उपयोग तथा 62% प्रतिशत द्वारा नल के प्रयोग को अभिमत किया गया है यह तथ्य इस व्यवस्था की पुष्टि करता है।

प्रतिष्ठान में सफाई व्यवस्था से सम्बन्धित तथ्यों की जानकारी आगामी तालिका में उल्लिखित है ।

तालिका कमांक – 49

प्रतिष्ठान / भवन में पेयजल व्यवस्था का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 15

तालिका कमांक – 50

प्रतिष्ठान / भवन में सफाई व्यवस्था का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	पर्याप्त	196	60%
2.	सामान्य	119	37%
3.	अपर्याप्त	10	3%
	योग	325	100

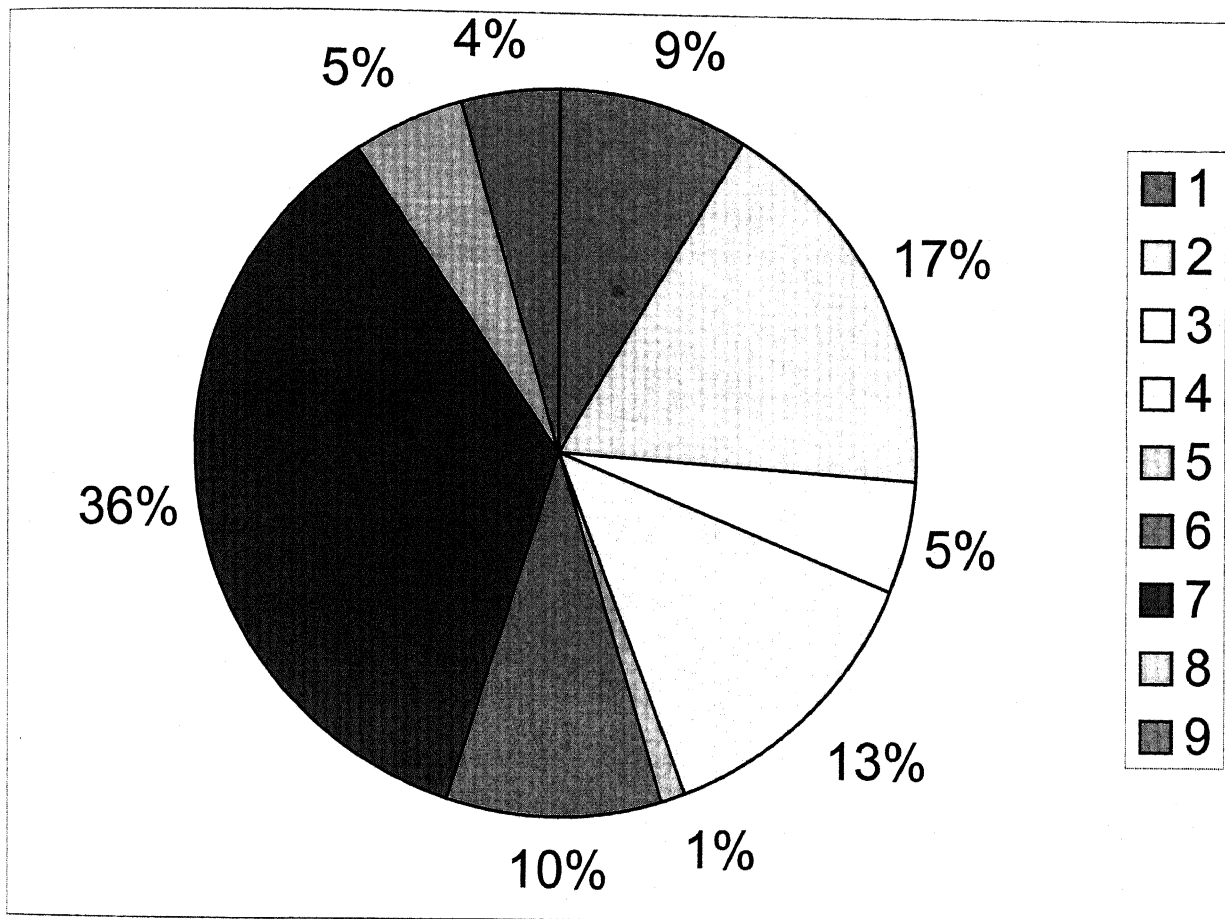
तालिका कमांक 50 में कर्मियों द्वारा प्रयुक्त कार्यस्थल/भवन की सफाई व्यवस्था संबंधी प्रश्न है, जिसमें सफाई व्यवस्था संबंधी प्रश्न है , जिसमें सफाई व्यवस्था(1) पर्याप्त (2) सामान्य एवं (3) अपर्याप्त के विकल्प बिन्दु निर्धारित थे । उक्त के संदर्भ में अभिमत प्रकट करने वाले उत्तरदाताओं की संख्या पर्याप्त हेतु – 196 लगभग 60% प्रतिशत, सामान्य हेतु – 119 लगभग 37% तथा अपर्याप्त हेतु – 10 लगभग 3% प्रतिशत थी । अर्थात इस तालिका के विश्लेषण में यह तथ्य प्रकट हुआ कि सफाई व्यवस्था के विषय में प्रतिष्ठान की सेवाएं समुचित हैं। क्योंकि 60% पर्याप्त एवं 37% प्रतिशत द्वारा सामान्य अभिमत प्रकट करना उक्त तथ्य सिद्ध करता है। कदाचित् कुछ कार्य स्थल अवश्य ऐसे है जहॉ सफाई व्यवस्था पर्याप्त नहीं है वहॉ कार्यरत उत्तरदाताओं को अवश्य कुछ समस्याओं का सामना करना पड़ता है। जिनमें उनका स्वास्थ्य, कार्य क्षमता आदि प्रभावित हो सकती है, जो कालान्तर में उनके मानसिक असंतोष का कारण हो सकती है।

तालिका कमांक – 51

उत्तरदाताओं के रोजगार की स्थिति का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	स्थायी	325	100%
2.	अस्थायी	–	0%
3.	आकस्मिक	–	0%
4.	संविदा	–	0%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक – 52

प्रतिष्ठान में अनुभागशः उत्तरदाताओं की संख्या का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 16

तालिका 51 में रोजगार की प्रकृति का सांख्यिकीय विश्लेषण प्राप्त किया गया है । चूँकि सभी स्थायी प्रकृति के कर्मियों पर ही शोध किया जा रहा है । इसलिए स्वभावतः सभी उत्तरदाताओं ने तालिका 51 में स्थायी नौकरी ही घोषित किया है।

तालिका कमांक – 52

उत्तरदाताओं के वेतन भुगतान समय का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	मासिक	325	100%
2.	पाक्षिक	–	0%
3.	साप्ताहिक	–	0%
4.	सामयिक	–	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 52 में वेतन भुगतान के समय से संबंधित तथ्यों का संकलन किया गया है। जिसमें चार बिन्दु निर्धारित थे। जिसके अनुसार क्रमशः मासिक भुगतान/पाक्षिक भुगतान/साप्ताहिक भुगतान/सामयिक (अनिश्चित प्रकृति) भुगतान पर उत्तरदाताओं से सूचना संकलित होनी थी। उत्तरदाताओं से प्राप्त तथ्य में सभी ने मासिक भुगतान होना ही बताया है। यहाँ यह कहना उल्लेखनीय है कि चूँकि यह प्रतिष्ठान एक सार्वजनिक उपक्रम है तथा इसकी सम्पूर्ण व्यवस्थाएं केन्द्र सरकार की तरह संचालित होती है । अतैव यहाँ वेतन भुगतान मासिक ही किया जाता है ।

शोध अध्ययन में किस विभाग से कितने कर्मियों द्वारा प्रश्नावली भरवायी गई ? इसका विवरण आगामी तालिका में उल्लिखित है । जो व्यवहारिकता की दृष्टि से विशेष दृष्टव्य है –

तालिका कमांक – 53

प्रतिष्ठान में अनुभागशः उत्तरदाताओं की संख्या का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	फेब्रीकेशन	24	8%
2.	मशीन–शॉप	28	9%
3.	बस–डक्ट	16	5%
4.	पावर वाइन्डिग	42	14%
5.	कोर कटिंग	4	1%
6.	फेट असेम्बली	31	10%
7.	परचेज/कार्मिक/ कार्यालय/वाणिज्य	150	45%
8.	परीक्षण	16	5%
9.	गुणता	14	4%
	योग	325	100

तालिका कमांक 53 की सांख्यिकी विवेचना के अनुसार प्रतिष्ठान के विभिन्न विभागों से उत्तरदाताओं की संख्या निम्नवत् रही । फेब्रीकेशन–26, मशीन शॉप–28, बस डक्ट–16, पावर वाइंडिग–42, कोर कटिंग–4, फेट असेम्बली–31, परीक्षण–16, गुणता–14 एवं कय/मानव संसाधन (कार्मिक) /वाणिज्य तथा अन्य कार्यालयों से 150।

अर्थात् आनुपातिक प्रतिनिधित्व की दृष्टि से सभी विभागों (तकनीकी एवं गैर तकनीकी प्रकृति) से यथोचित संख्या में उत्तरदाताओं (कर्मियों) से प्रश्नावली भरवाई गई। इसमें यह भी प्रयास किया गया कि कारखाने के अन्दर भिन्न–भिन्न कार्यो एवं कार्य प्रकृति से जुड़े कर्मियों का समुचित प्रतिनिधित्व हो तथा तथ्य संकलन में व्यापक स्तर सूचनाएं प्राप्त हो सकें ।

तालिका कमांक – 54

प्रतिष्ठान में कार्य के घण्टों का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	निश्चित	315	97%
2.	अनिश्चित	10	3%
	योग	325	100

तालिका क0 54 में उत्तरदाताओं से कार्य के घण्टों की जानकारी प्राप्त की गई। जिसमें कार्य के घण्टे निश्चित एवं अनिश्चित दो ही बिन्दु थे। जिसमें 315 उत्तरदाताओं लगभग 97% ने निश्चित कहा तथा 10 लगभग 3% प्रतिशत ने अनिश्चित कहा। अर्थात इस तालिका के अनुसार, मूलतः कारखाने में कार्य के घण्टे निश्चित ही है लेकिन कुछ क्षेत्रों में अनिवार्य ड्यूटी (Essential duty) तथा कार्य की व्यवहारिक महत्ता के कारण यदा–कदा कार्य घण्टों में अनिश्चितता भी रहती है जिसका प्रमाण तथ्य संकल्न में प्रकट भी हुआ है।

तालिका कमांक – 55

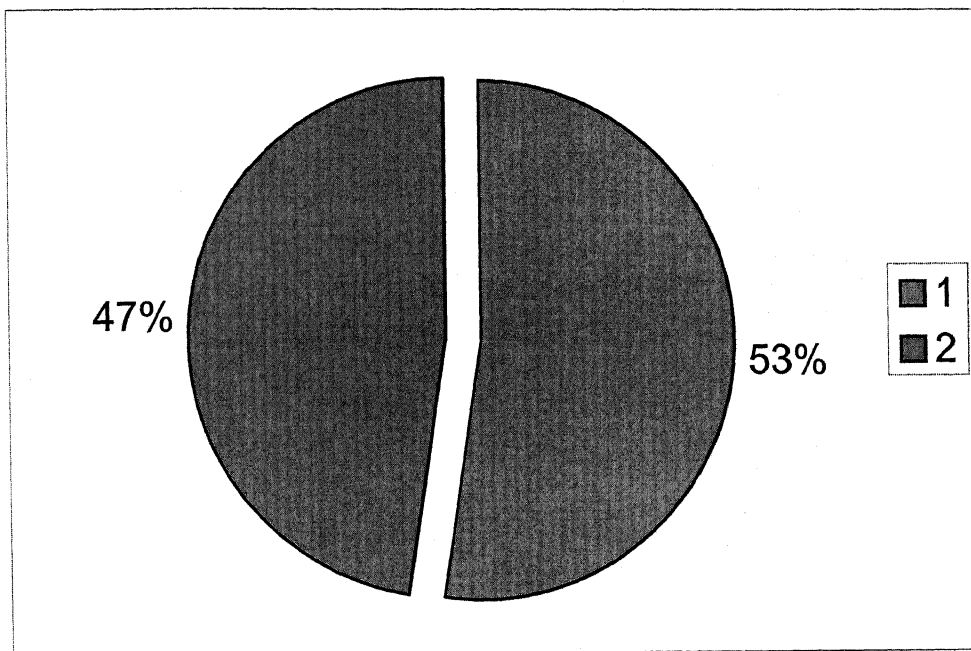
नौकरी पर ओवर टाइम के भुगतान का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	व्हॉ	171	53%
2.	नही	154	47%
	योग	325	100

तलिका कमांक 55 में पूछे गए प्रश्नानुसार, कार्य घण्टों (निर्धारित) के अतिरिक्त समय में किए गए कार्य के फलस्वरूप क्या अतिरिक्त भुगतान प्राप्त होता है ? इसमें भी उत्तरदाताओं के सम्मुख 'हॉ' एवं 'न' विकल्प थे जिसमें 171 (53%) कर्मियों ने हॉ तथा 154 (47%) ने न कहा ।

तालिका कमांक – 55

नौकरी पर ओवर टाइम के भुगतान का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 17

सांख्यिकीय विश्लेषण से विदित होता है कि कुछ विभागों या विशिष्ट कार्य प्रकृति के कर्मियों को अतिरिक्त भुगतान होता है तथा उससे भिन्न प्रकृति वालों को अतिरिक्त समय के किए गए कार्य के प्रतिफल में कोई भुगतान नहीं होता है । अर्थात् सभी कर्मियों हेतु एकरूपता का अभाव है। जिस कारण अतिरिक्त भुगतान प्राप्त न करने वाले कर्मियों के मानसिक संताप में वृद्धि का कदाचित यह भी एक कारण है।

तालिका कमांक – 56

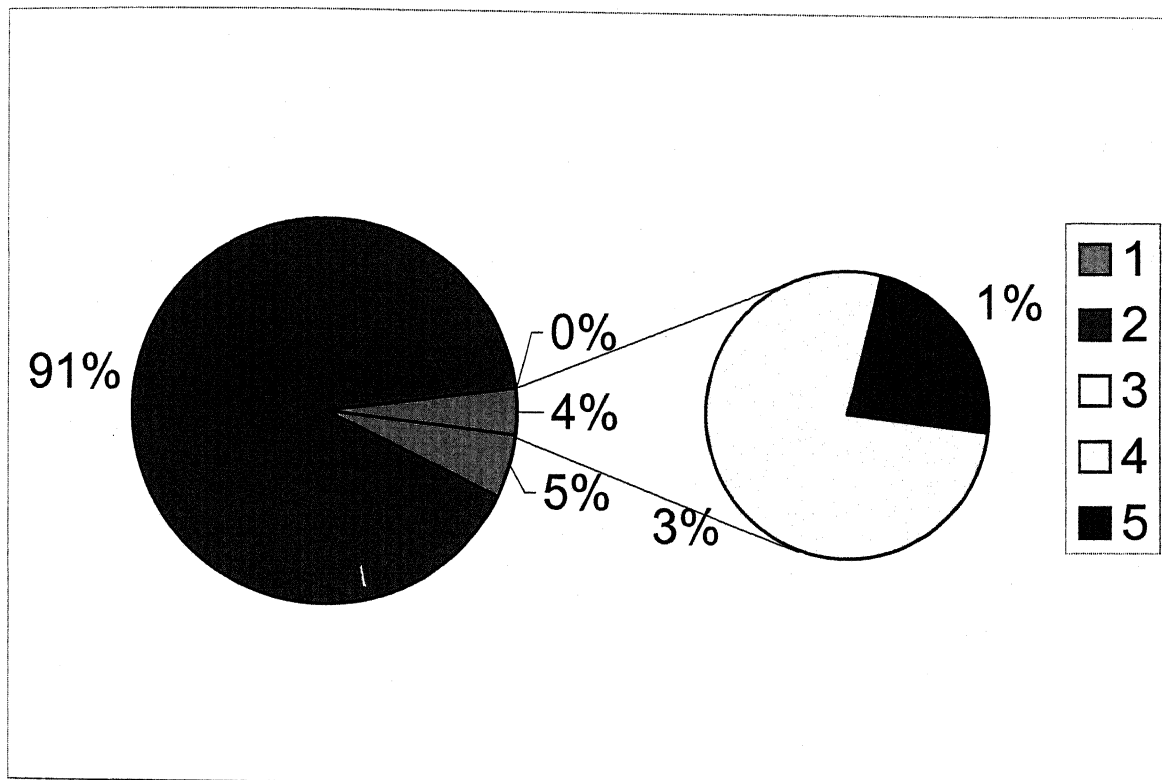
ओवर टाइम भुगतान के वर्तमान स्वरूप का विवरण

क्र.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	नकद रूप में	17	5%
2.	छुट्टी	295	91%
3.	या अन्य रूपों में	–	0%
4.	कोई निश्चित नही	10	3%
5.	नियोक्ता की इच्छानुसार	3	1%
	योग	325	100

तालिका कमांक 56 में संकलित तथ्य, कि यदि अतिरिक्त भुगतान प्राप्त होता है तो वह किस रूप में है ?, के बारे में उत्तरदाताओं के सम्मुख पॉच बिन्दु निर्धारित थे जिनमें (1) नकद रूप में (2) छुट्टी के रूप में (3) अन्य रूप में (4) अनिश्चित (5) नियोक्ता/प्रबंधन की इच्छानुसार । इस तालिका की सांख्यिकी के अनुसार, 17 उत्तरदाताओं लगभग 5% प्रतिशत ने नकद रूप में , 295 लगभग 91% प्रतिशत ने छुट्टी के रूप में , अन्य रूप हेतु 0% प्रतिशत, 10 लगभग 3% प्रतिशत ने अनिश्चित तथा 3 लगभग 1% प्रतिशत ने प्रबंधन/नियोक्ता की इच्छानुसार पर अपना अभिमत प्रकट किया ।

तालिका कमांक – 56

ओवर टाइम भुगतान के वर्तमान स्वरूप का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 18

उक्त विश्लेषण के आधार पर संकलित जानकारी यह कि, कारखाने में अतिरिक्त कार्य हेतु दिया गया अतिरिक्त भुगतान छुट्टी के रूप में ही प्राप्त होता है । जबकि अन्य विकल्पों का प्रतिशत अत्यल्प है ,जो यह सिद्ध करता है अत्यन्त सीमित स्थानों/कार्य विभागों या कार्य क्षेत्रों में नकद, अनिश्चित एवं नियोक्ता की इच्छानुसार अतिरिक्त समय में किए गए कार्य का निर्णय/भुगतान होता है। यहाँ यह उल्लेखनीय है कि यह विश्लेषण अतिरिक्त भुगतान प्राप्त करने वाले कर्मियों की संख्या अर्थात तालिका कमांक 55 में हॉ कहने वालों पर ही है तथा तालिका कमांक 55 में नही कहने वालों के लिए तालिका कमांक 57 में अलग से तथ्य संकलित किए गए है जो निम्नवत् है –

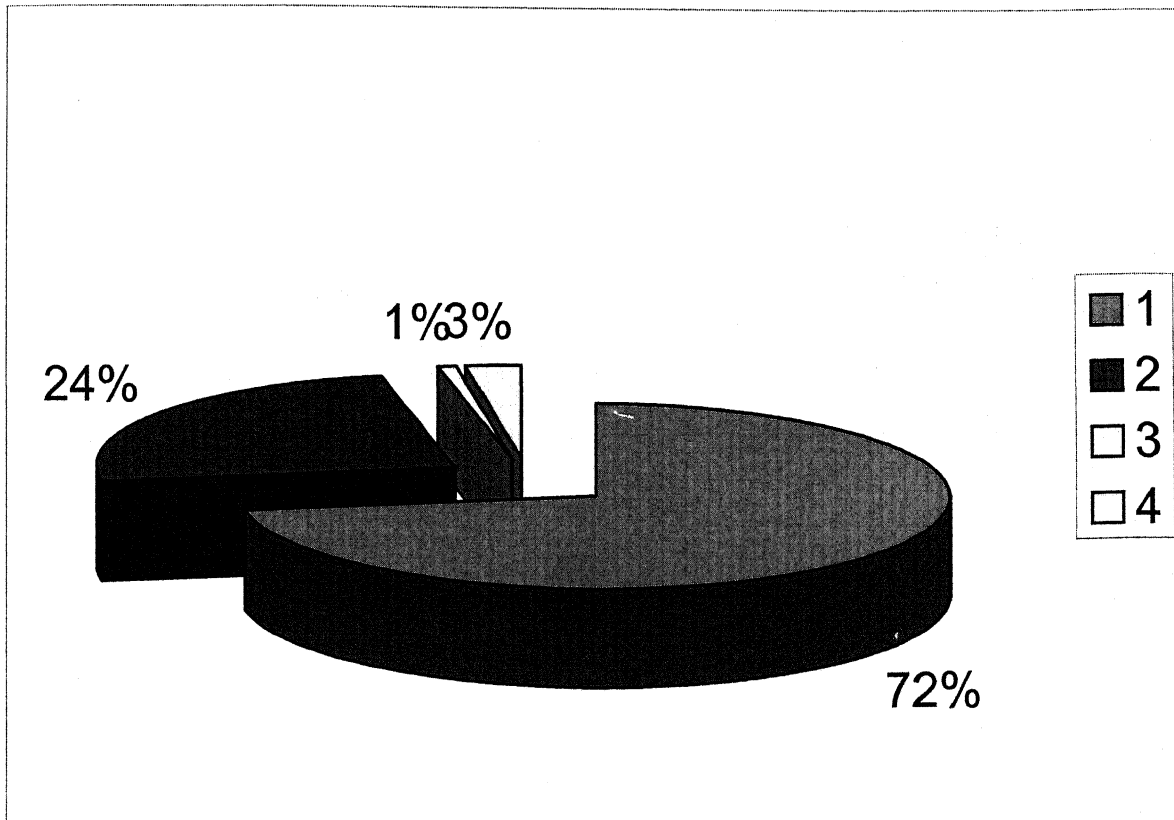
तालिका कमांक – 57

ओवर टाइम भुगतान के अपेक्षित स्वरूप का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	वेतनकानिश्चितप्रतिशत	218	72%
2.	नकद रूप में	94	24%
3.	जो भी मिल जाए	3	1%
4.	अनिश्चित/मालूम नही	10	3%
	योग	325	100

तालिका 57 में चार विकल्प उत्तरदाताओं के सम्मुख थे जिनमें (1) वेतन का निश्चित प्रतिशत (2) नकद रूप में (3) जो भी मिल जाए (4) अनिश्चित के उत्तर में 218 लगभग 72% ने प्रथम, 94 लगभग 24% ने द्वितीय, 3 लगभग 1% प्रतिशत ने तृतीय तथा 10 लगभग 3% प्रतिशत ने चौथे बिन्दु पर अपना अभिमत प्रकट किया । अर्थात अतिरिक्त समय में किए गए कार्य के फलस्वरूप अतिरिक्त भुगतान प्राप्त न करने वालों से प्राप्त तथ्यों के अनुसार अधिकतम कर्मी अतिरिक्त भुगतान को वेतन के निश्चित प्रतिशत के रूप में प्राप्त करने के अनुसार अभिलाषा रखते है। जबकि लगभग एक चौथाई का मत नकद रूप में उसी की अपेक्षा रखते है। चूँकि अधिकांश कर्मियों की स्थिति सामान्य स्तर की है। अतिरिक्त भुगतान प्राप्त न कर पाने की पीड़ा उनके अभिमत में स्पष्ट झलकती है।

तालिका क्रमांक – 57

ओवर टाइम भुगतान के अपेक्षित स्वरूप का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 19

तालिका कमांक 58

प्रतिष्ठान में बोनस प्राप्ति का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	एक निश्चित प्रतिशत	175	54%
2.	कोई निश्चित नहीं	150	46%
3.	नही मिलता है	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 58 में प्रतिष्ठान कर्मियों से बोनस में प्राप्त होने वाली जानकारी के संदर्भ में एकत्रित की गई है। जिसके प्ररिप्रेक्ष्य में तीन कारक बिन्दु निर्धारित थे । जिनमें प्रथम मूल वेतन का एक निश्चित प्रतिशत, द्वितीय कोई निश्चित नहीं तथा नही मिलता है तृतीय बिन्दु थे। उत्तरदाताओं द्वारा उक्त के संदर्भ में प्राप्त अभिमतानुसार 175 (54%) ने प्रथम, 150 (46%) प्रतिशत ने द्वितीय तथा 0% शूल्य प्रतिशत ने तृतीय बिन्दु हेतु अपना मंतव्य व्यक्त किया। सांख्यिकी में प्राप्त विश्लेषण के आधार पर स्पष्ट होता है कि प्रतिष्ठान में कर्मियों को बोनस प्राप्त होता है। चूँकि वेतन को एक निर्धारित प्रतिशत ही उन्हें दिया जाता है लेकिन वित्तीय वर्ष के लाभ के अनुसार वह प्रतिशत परिवर्तित होता रहता है। इसीलिए दो प्रकार का मत उत्तरदाताओं द्वारा प्रकट किया गया है। यथार्थ में उक्त दोनों बिन्दु परस्पर पूरक है तथा एक ही अर्थ को स्पष्ट करते है । ग्रेच्युटी के संदर्भ में उत्तरदाताओं का अभिमत निम्न तालिका में वर्णित है।

तालिका कमांक 59

प्रतिष्ठान में ग्रेच्युटी प्राप्ति का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	वेतनका निश्चित प्रतिशत	271	83%
2.	निश्चित धनराशि	54	17%
3.	नही मिलता है	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 59 में कर्मियों से ग्रेच्युटी की प्राप्ति के संदर्भ में तथ्य संकलित किए गए है। जिसके अनुसार मूल वेतन का निश्चित प्रतिशत कहने वाले उत्तरदाताओं की संख्या 271 (83%) तथा अनिश्चित धनराशि पर अभिमत देने वालों की संख्या 54 (17%) है , नही मिलतीकहने वालों का प्रतिशत शून्य है। सांख्यिकी विश्लेषण से विदित होता है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मियों को ग्रेच्युटी प्राप्त होती है। अधिकांश कर्मियों द्वारा प्रदत्त अभिमत इसकी पुष्टि करते है। चूँकि कतिपय उत्तरदाताओं ने धनराशि के बारे में अनिश्चितता व्यक्त की। जो सम्भवतः सरकार/प्रबंधन द्वारा ग्रेच्युटी निधि में यथा समय किए जाने वाले संशोधन आदि के परिप्रेक्ष्य में की।

तालिका कमांक – 60

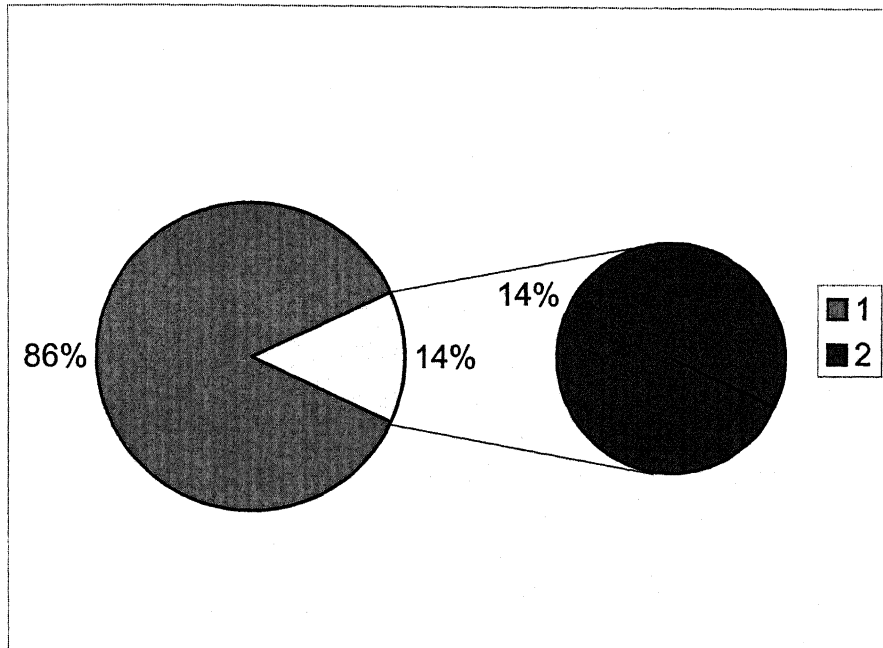
कर्मियों की बोनस राशि में संशोधन/सुधार का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	वेतनकानिश्चित प्रतिशत	218	72%
2.	नकद रूप में	94	24%
3.	जो भी मिल जाए	3	1%
4.	अनिश्चित/मालूम नही	10	3%
	योग	325	100

तालिका कमांक 60 में कर्मियों को प्राप्त होने वाली बोनस राशि में संशोधन/सुधार से संबंधित तथ्यों का संकलन किया गया है। जिसमें तीन अपेक्षा बिन्दु निर्धारित थे, – सीलिंग सीमा हटाना/मूल वेतन का निश्चित प्रतिशत/अन्य। उत्तरदाताओं में 280 (86%) ने प्रथम, 45 (14%) ने द्वितीय तथा अन्य विकल्पों के संदर्भ में शून्य प्रतिशत ने अपना मंतव्य स्पष्ट किया। तालिका विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि कर्मियों द्वारा बोनस राशि में संशोधन/सुधार की अपेक्षा की गई। परिणामतः सभी कर्मियों ने सुधार के पक्ष में अपना अभिमत प्रदान किया। अधिकांश कर्मियों ने लाभांश राशि में लगाई गई सीलिंग सीमा को हटाने की बात कही। चूँकि प्रतिष्ठान द्वारा कर्मियों को लाभांश तो दिया जाता है लेकिन उस पर सीलिंग होने के कारण उन्हें घोषित राशि का पूरा भुगतान प्राप्त नही होता है। इसीलिए कर्मियों द्वारा सीलिंग सीमा हटाने के पक्ष में अपना अभिमत प्रदान किया।

तालिका कमांक – 60

कर्मियों की बोनस राशि में संशोधन/सुधार का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 20

तालिका कमांक – 61

प्रतिष्ठान में छुट्टियों का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	325	100%
2.	नही		0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 61 से 66 तक में संकलित किए गए तथ्यों का विश्लेषण मूलतः कर्मियों को मिलने वाले अवकाश से संबंधित है। इसमें अवकाशों के अनेक प्रकारों को समाविष्ट किया गया तथा प्रत्येक अवकाश को 'हॉ' एवं 'न' विकल्प प्रदान किए गए । जिनमें कमशः अवकाशों के नाम निम्नवत् है। (1) साप्ताहिक अवकाश (2) आकस्मिक अवकाश (3) चिकित्सकीय (4) वैतनिक/अवैतनिक (5) अर्जित/विशेष अवकाश (6) धार्मिक/सार्वजनिक अवकाशों का उल्लेख किया गया। उक्त के संदर्भ में प्राप्त तथ्यों के अनुसार सभी 325 उत्तरदाताओं ने अर्थात् शत्–प्रतिशत् कर्मियों ने सभी अवकाशों हेतु हॉ पर अपना अभिमत दिया। तालिका 61 से 66 तक प्राप्त तथ्यों के अनुसार यह भी स्पष्ट हुआ कि कर्मियों को इकाई में सभी प्रकार के अवकाश प्राप्त होते है।

प्रस्तुत अध्याय 4 के द्वितीय उप अध्याय "व्यवसाय एवं प्रतिष्ठान" में विवेचित / विश्लेषित तालिकाओं से प्राप्त निष्कर्ष निम्नवत् है :–

प्रतिष्ठान पंजीयन के विषय में लगभग 90% प्रतिशत कर्मियों ने अनभिज्ञता प्रकट की। जिससे विदित होता है कि कर्मियों को विधिवत सूचनाएं उपलब्ध नही करायी जाती । मूल तथ्यों एवं सूचना सम्बंधी विषयों पर उनके मध्य संवादहीनता जैसा आभास है। उच्चाधिकारियों/ संबंधित अभिकरण द्वारा सूचनाओं/तथ्यों/कम्पनीगत निर्णयों की जानकारी के अभाव में कर्मी स्वयं को एकाकी एवं उपेक्षित महसूस करते है। फलस्वरूप उनके अन्दर कुण्ठा, निराशा का प्रवेश होता है। जो उनके द्वारा सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति की जाने वाली उपेक्षा के रूप में प्रकट होती है।

कार्यस्थल/भवन में संवातन (वायु)/प्रकाश/पेयजल आदि से संबंधित विषय में 75% कर्मियों ने उक्त व्यवस्थाओं पर अपनी संतुष्टि प्रदान की है। अतिरिक्त कार्य (Over Time) को छुट्टी के रूप में प्रदत्त करने की व्यवस्था में परिवर्तन की अपेक्षा 86% प्रतिशत कर्मियों ने की है साथ ही उनके अभिमतानुसार 72% द्वारा वेतन का निश्चित प्रतिशत तथा 24% द्वारा नकद रूप में भुगतान की अभिलाषा व्यक्त की गयी है। बोनस भुगतान की वर्तमान व्यवस्था (बोनस राशि) में संशोधन/सुधार हेतु 96% कर्मियों ने अपना मत सुस्पष्ट किया है। अधिकांश (प्रायः सभी) उत्तरदाताओं ने लाभांश राशि में लगाई गयी सीलिंग सीमा को हटाने की बात कही है।

तथ्यों के निष्कर्षानुसार यह विदित होता है कि अीधकांश कर्मी कार्य घण्टों के अतिरिक्त समय में किए गए कार्य के नकद भुगतान की अपेक्षा रखते है। उनमें अतिरिक्त नकद भुगतान प्राप्त न होने की पीड़ा झलकती है। वही लाभांश की सीलिंग सीमा हटाने हेतु भी उनका अभिमत प्राप्त हुआ। अर्थात् बोनस भुगतान में भी एक संशोधन की आवश्यकता है, जो उनके व्यवसाय में मानसिक असंतुष्टि का एक विशिष्ट कारण है। अतः बोनस की सीलिंग सीमा समाप्त करने/हटाने तथा अतिरिक्त समय में किए गए कार्य के प्रतिफल स्वरूप नकद भुगतान व्यवसाय सुचारू होने से श्रमिकों में बढ़ते असंतोष को खत्म करने में निसंदेह अधिक सहायता प्राप्त होगी।

व्यवसायिक संतुष्टि एवं पदोन्नति

अध्याय – 5

पदोन्नति एवं व्यवसायिक संतुष्टि :– इस अध्याय में उत्तरदाताओं से उनकी नौकरी में होने वाली प्रोन्नति एवं व्यवसायिक संतुष्टि के संदर्भ में तथ्य संकलित किए गए है। जिसमें प्रोन्नति नीति, व्यवस्था एवं उसमें अपेक्षित सुधारों वाले बिन्दुओं का विस्तार से समावेश है साथ ही समयापेक्षित प्रोन्नति न होने वाली मानसिक एवं आर्थिक क्षति के कारण उत्पन्न निराशा का विश्लेषण करने का भी प्रयास किया गया। वहीं व्यवसायिक संतुष्टि से संबंधित तथ्यों का विधिवत आंकलन तथा विवेचन किया गया है।

यह सर्वविदित है कि मनुष्य द्वारा किए जाने वाले कार्य में यदि उसकी रूचि न हो तो उस कार्य में विशिष्ट कौशल दर्शाना अत्यन्त कठिन ही नही बल्कि असम्भव है । वही इसके विपरीत रूचि के अनुरूप कार्य प्राप्त होने से उसकी कला, कुशलता एवं प्रतिभा में दैनिदिन प्रगति होती है । नए–नए आविष्कारों, अनुसंधानों का सृजन भी, मनुष्य द्वारा उसकी अभिरूचि के अनुरूप प्राप्त क्षेत्रों के किया कलापों में परिलक्षित होता है। औद्योगिक प्रतिष्ठानों में उत्पादकता वृद्धि के लिए यह अत्यन्त अनिवार्य है कि श्रमिकों को कार्य संतुष्टि प्रदान करने के वातावरण का निर्माण किया जाए । इस संदर्भ में अनेकानेक संगठन यथा समय अपना अभिमत प्रकट करते रहते हैं । जो दृष्टव्य है –" उत्पादकता के प्रति दृष्टिकोण केवल काम का बोझ या गति बढ़ाने पर नही अपितु रोजगार की स्थितियों में सुधार पर केन्द्रित होना चाहिए । उत्पादकता में सुधार लाने की वर्तमान व्याप्त सोच केवल पहले पक्ष पर ही केन्द्रित है । उसके अन्तर्गत प्रबंधन में श्रमिकों की अधिक से अधिक भागीदारी तथा उत्पादन लक्ष्य निर्धारित करने की आवश्यकता को दृष्टिलोप कर दिया जाता है । "[1] उक्त अभिकथनों में रोजगार की स्थितियों में अपेक्षित सुधारों की उपेक्षा पर चिन्ता व्यक्त की गई है । जो स्पष्ट करती है कि, कार्य स्थितियों में सुधार से कर्मियों को व्यवसायिक संतुष्टि प्राप्त होती है । रूचि अनुरूप कार्य तथा अनुकूल कार्य प्रकृति , शैली या कि कार्य वातावरण में संतुष्टि से अभीष्ट की प्राप्ति तथा सतत् विकास नैसर्गिक रूप से सम्पन्न होता है। इसी को दृष्टिगत रखते हुए प्रस्तुत अध्याय में उक्त बिन्दुओं (तथ्यों) के विश्लेषण का यथाशक्य प्रयास किया गया है।

स्रोत –[1] श्रमिक जगत के कुछ मुद्दे : एक नजर, (उत्पादकता और श्रमिक : हमारी समझ, पृ. 36)

तालिका क्रमांक – 62

योग्यता के अनुरूप उत्तरदाताओं की नौकरी का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	योग्यता के अनुरूप	280	86%
2.	योग्यता के अनुरूप नही	38	12%
3.	योग्यता से ऊँचा कार्य	3	1%
4.	योग्यता से नीचा कार्य	4	1%
	योग	325	100

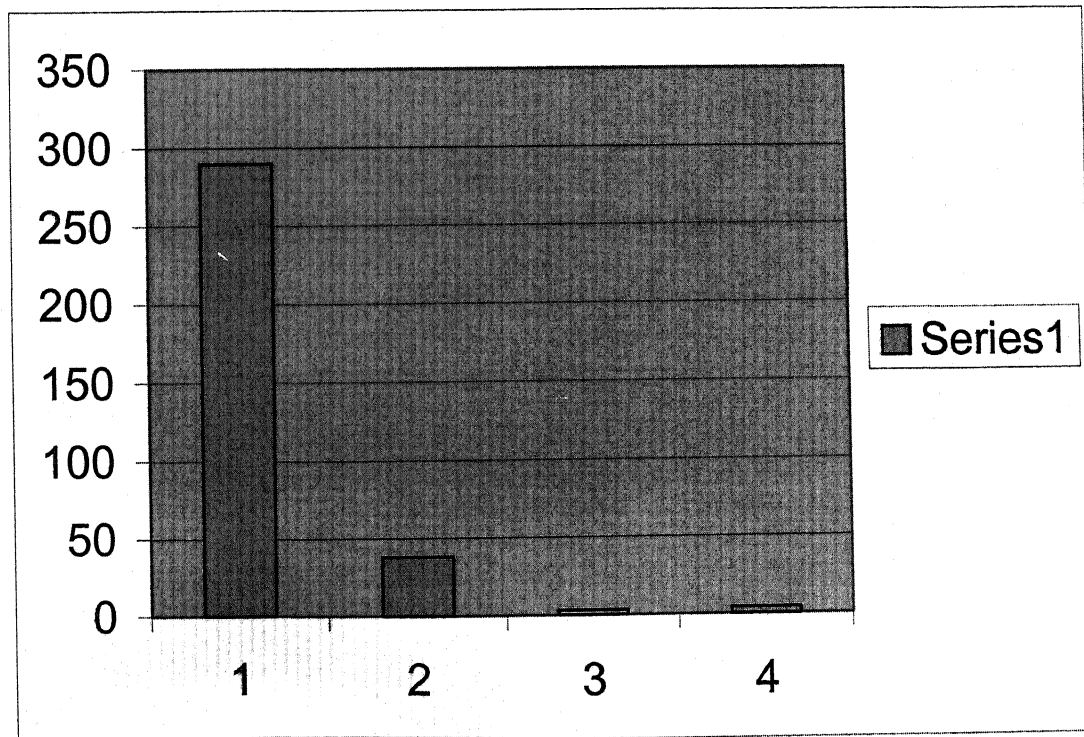
प्रस्तुत अध्याय की तालिका क्रमांक 62 में उत्तरदाताओं से प्रश्न किया गया कि क्या आप अनुभव करते है कि वर्तमान रोजगार (कार्य) आपकी योग्यता के अनुरूप है ? इसके लिए उत्तरदाताओं के सम्मुख चार विकल्प थे प्रथम योग्यता के अनुरूप द्वितीय योग्यता के अनुरूप नही तृतीय योग्यता से ऊँचा कार्य तथा चौथा योग्यता से नीचा कार्य। इसमें 280 लगभग 86% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने प्रथम, 38 लगभग 12% प्रतिशत ने द्वितीय, 3 लगभग 1% प्रतिशत ने तृतीय तथा 4 लगभग 1% प्रतिशतने चतुर्थ बिन्दु पर अपना अभिमत प्रकट किया । अर्थात अधिकांश कर्मियों को योग्यतानुरूप कार्य प्राप्त है लेकिन लगभग 12% प्रतिशत कर्मियों को योग्यता से कम (नीचा) कार्य प्राप्त है परिणामतः द्वितीय विकल्प वाले कर्मी निराशा की भावना से कुण्ठित है।

तालिका क्रमांक – 63

संस्थान की प्रोन्नति नीति में भेदभाव का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओंका प्रतिशत
1.	हाँ	319	98%
2.	नही	6	2%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक – 62

योग्यता के अनुरूप उत्तरदाताओं की नौकरी का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 27

तालिका कमांक 63 में संकलित तथ्य के अनुसार कि क्या आपके संस्थान की प्रोन्नति नीति में भेदभाव है (कार्य./कर्म.) ? इसमें हॉ एवं न दो बिन्दु निर्धारित थे । उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त अभिमत के अनुसार हॉ कहने वालों की संख्या 319 लगभग 98% प्रतिशत है तथा न कहने वालों की संख्या 6 लगभग 2% प्रतिशत है। अर्थात प्रोन्नति नीति में भेदभाव की बात लगभग सभी उत्तरदाताओं ने स्वीकार की है। इससे यह स्पष्ट परिलक्षित होता है कि संस्थान में प्रोन्नति नीति (अधिकारियों एवं कर्मचारियों) में भेदभाव के कारण अधिकांश ही नही बल्कि सभी कर्मी असंतुष्ट रहते है। परिणामतः उनका असंतोष उनकी कार्यक्षमता, कुशलता एवं कार्य निष्पादन पर पड़ता है जिससे संस्थान के निष्पादन पर भी बुरा प्रभाव होता है। इसके अतिरिक्त कर्मचारियों में उत्पन्न मानसिक असंतोष उन्हें सामाजिक उपेक्षा की ओर उन्मुख करता है। कर्मियों द्वारा सामाजिक उत्तरदाताओं की उपेक्षा का यह एक महत्वपूर्ण कारण है। इसके लिए संस्थान में (अधिकारियों एवं कर्मचारियों के लिए) एक ही प्रोन्नति नीति बनानी चाहिए । जिससे कर्मियों को संतुष्टि मिले, उनका असंतोष, निराशा एवं मनोमालिन्य हटे तथा वे नवीन उत्साह के साथ संस्थान की निष्पादन की क्षमता को सकारात्मक गति प्रदान करे।

तालिका कमांक – 64

संस्थान में प्रोन्नति की संभावना का विवरण

क.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	पूर्ण संभावना	212	71%
2.	थोड़ी संभावना	79	18%
3.	संभावना	3	1%
4.	अनिश्चित	31	10%
	योग	325	100

तालिका कमांक 64 की विवेचना के अनुसार, क्या आपकी पदोन्नति की पूरी सम्भावना है ? प्रश्न द्वारा तथ्य संकलित किए गए है। विकल्प हेतु निर्धारित बिन्दुओं में (1) पूर्ण सम्भावना (2) थोड़ी सम्भावना (3) सम्भावना नही तथा (4) अनिश्चित थे। उत्तरदाताओं द्वारा प्रकट अभिमत में 212 लगभग 71% प्रतिशत ने प्रथम, 79 लगभग 17% प्रतिशत ने द्वितीय, 3 लगभग 1% प्रतिशत ने तृतीय तथा 31 लगभग 10% प्रतिशत ने चौथा विकल्प प्राप्त हुआ। विश्लेषणानुसार, 71% प्रतिशत द्वारा पूर्ण सम्भावना व्यक्त करना, वही 18% प्रतिशत द्वारा अत्यन्त कम सम्भावना तथा 10% द्वारा अनिश्चित की स्थिति यह सिद्ध करती है कि प्रोन्नति के संदर्भ में पूर्ण आश्वस्त कोई नही है अर्थात् संदेहावस्था में प्रत्येक कर्मी की मनःस्थिति है। अस्थिर मनःस्थिति भी कर्मचारियों को सामाजिक संवेदनाओं के प्रति नीरसता को जन्म देती है।

तालिका कमांक – 65

उत्तरदाताओं की पदोन्नति की आशा का विवरण

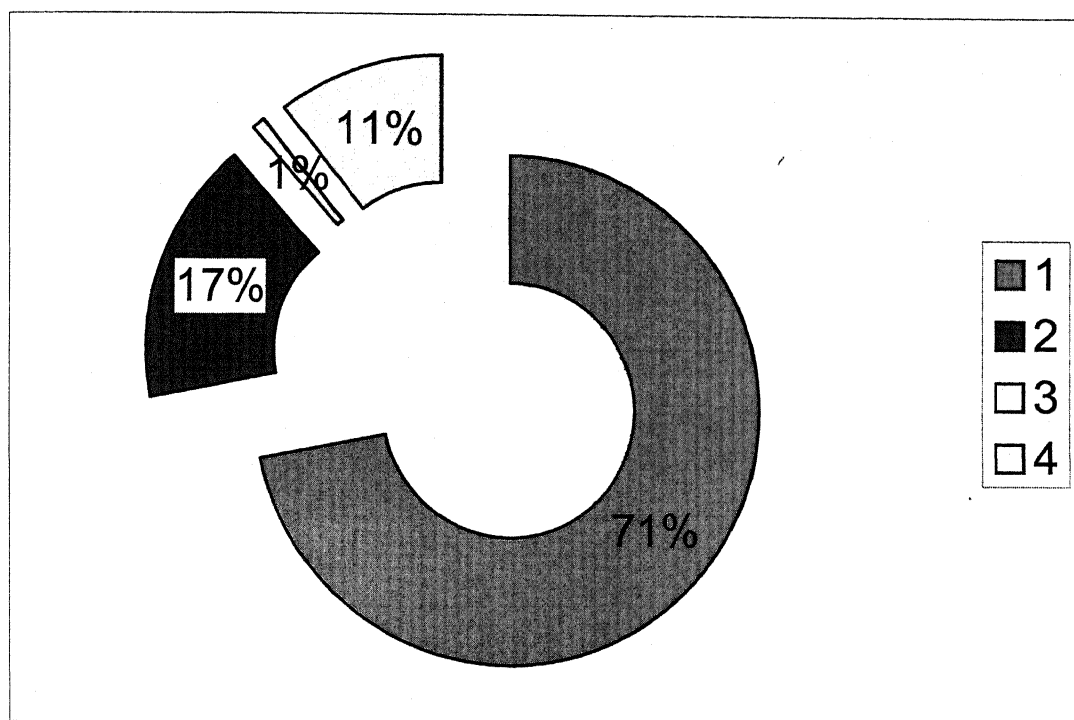
क्र.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉं	315	97%
2.	नही	3	1%
3.	अनिश्चित	7	2%
	योग	325	100

तालिका 65 में प्रदत्त सारणी के अनुसार उत्तरदाताओं से यह तथ्य जानने का प्रयास किया गया कि ("क्या पदोन्नति का आशा रखते है ?") वे प्रोन्नति के प्रति कितने आशान्वित है। इस संदर्भ में तीन बिन्दु उनके सम्मुख थे जिनमें (1) हॉं (2) नही (3) अनिश्चित । प्रथम के पक्ष में अपना अभिमत प्रकट करने वाले उत्तरदाताओं की संख्या 315 लगभग 97% प्रतिशत, द्वितीय हेतु 3 लगभग 1% प्रतिशत तृतीय बिन्दु के लिए 7 लगभग 2% प्रतिशत है। अर्थात् लगभग सभी कर्मी पदोन्नति के प्रति आशान्वित है। चूँकि प्रगति के लिए आशा करना मानवीय स्वभाव है वृत्ति है। इसलिए उनका आशा करना सहज है भले ही उन्हें अवसर प्राप्त न हो ।

तालिका क्रमांक – 64

संस्थान में प्रोन्नति की संभावना का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 28

तालिका कमांक – 66

संस्थान की प्रोन्नति नीति का विवरण

क.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हाँ	171	53%
2.	नही	154	47%
	योग	325	100

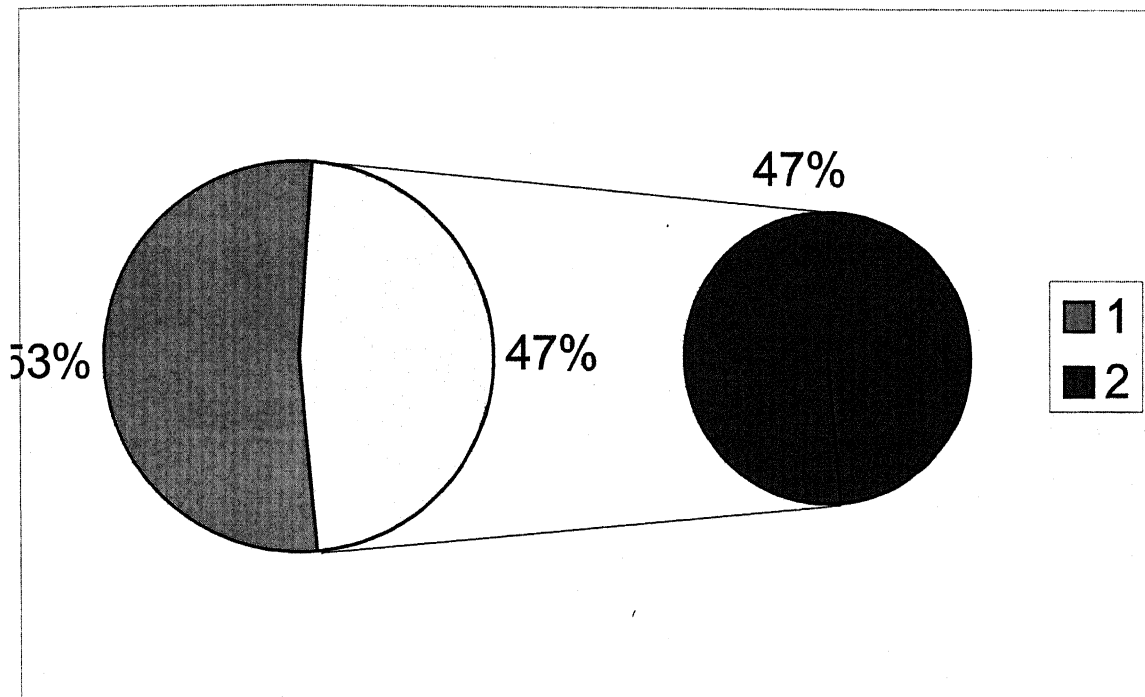
तालिका 66 में दिए आंकड़ों के अनुसार, संस्थान की प्रोन्नति नीति के बारे में तथ्य (सही या नही) संकलित किए गए है। क्या संस्थान की प्रोन्नति नीति सही है ? के उत्तर में उत्तरदाताओं को हॉ या न ही कहना था । जिनमें 171 उत्तरदाताओं लगभग 53% प्रतिशत ने हॉ कहकर प्रोन्नति नीति को उचित कहा वही 154 लगभग 47% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने न कहकर इस नीति को गलत कहा या कि अनुयुक्त माना। इससे यह स्पष्ट हुआ कि लगभग आधे कर्मचारियों द्वारा प्रोन्नति नीति को गलत कहना इस धारणा को बलवती बनाता है कि नीति में पारदर्शिता का अभाव है तथा कुछ दोष विद्यमान है । जिनके कारण श्रमिकों में असंतोष की भावना बढ़ती जा रही है।

तालिका कमांक – 67

संस्थान की प्रोन्नति नीति के स्वरूप का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	कार्य के आधार पर	49	15%
2.	शिक्षा के आधार पर	77	24%
3.	अनुभव के आधार पर	21	6%
4.	समय सीमा के आधार पर	167	51%
5.	क्षमता /कुशलता द्वारा	5	2%
6.	कृपा के आधार पर	0	0%
7.	अन्य आधार पर	7	2%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक – 66

संस्थान की प्रोन्नति नीति का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 29

प्रथम तालिका 67 के विश्लेषण से प्राप्त तथ्यों के अनुसार पूर्व तालिका में पूछे गए प्रश्न के उत्तर में यदि नही है तो प्रोन्नति नीति में किस प्रकार की व्यवस्था होनी चाहिए ? इसके लिए कमशः सात व्यवस्थाओं के विकल्प उत्तरदाताओं के सम्मुख थे (1) कार्य के आधार पर (2) शिक्षा के आधार पर (3) अनुभव के आधार पर (4) समय सीमा के आधार पर (5) क्षमता कौशल के मूल्यांकन द्वारा (6) कृपा के आधार पर (7) अन्य आधार पर । उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमत के विश्लेषणानुसार 49 लगभग 15% प्रतिशत ने प्रथम, 77 लगभग 24% प्रतिशत ने द्वितीय, 21 लगभग 6% प्रतिशत ने तृतीय, 167 लगभग 51% प्रतिशत ने चतुर्थ 5 लगभग 2% प्रतिशत ने पंचम शून्य प्रतिशत ने छठवे एवं 7 लगभग 2% प्रतिशत ने सातवें बिन्दु पर अपना मंतव्य प्रकट किया । अर्थात् कुल संख्या के आधे कर्मियों ने निश्चित समय सीमा पर प्रोन्नति की बात कही, वहीं एक चौथाई ने शिक्षा के आधार पर तथा लगभग 15 प्रतिशत ने कार्य के आधार पर प्रोन्नति देने की बात कही। जो यह सिद्ध करती है कि उत्तरदाता सुधार के प्रति अधिक सजग एवं जागरूक है साथ ही इस बिन्दु पर उनके मन में प्रबंधन से सुधार की विशेष अपेक्षाएं है।

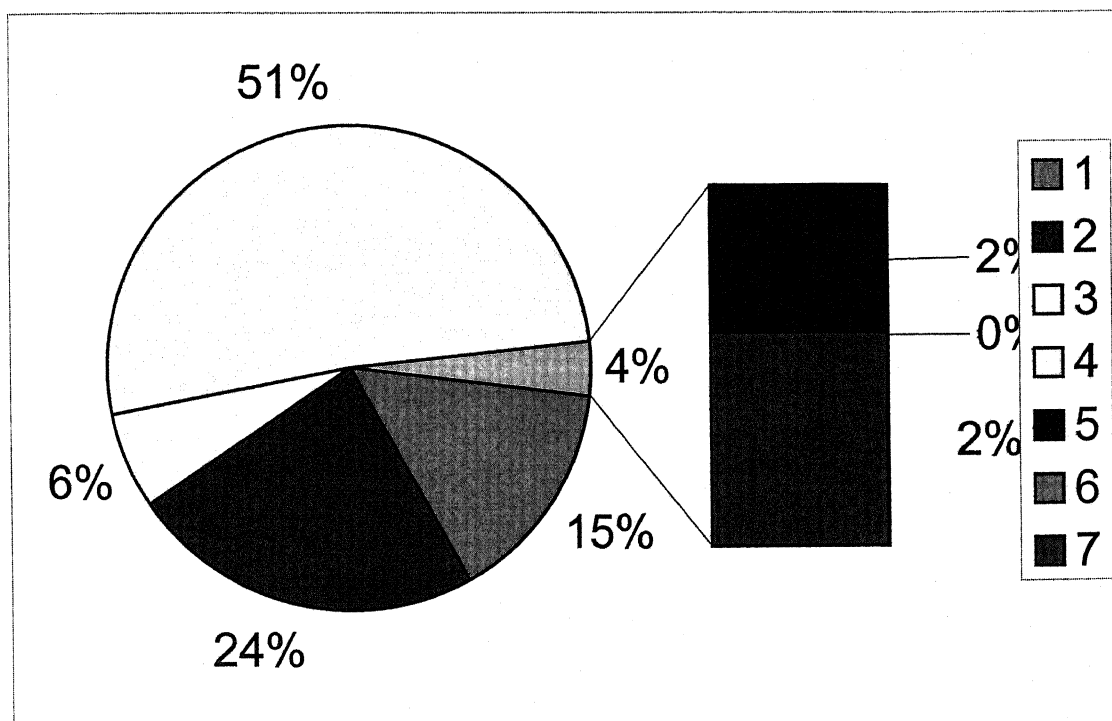
तालिका कमांक – 68

उत्तरदाताओं के पदोन्नत होने पर कार्य क्षमता में परिवर्तन का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	सकारात्मक	290	89%
2.	नराकात्मक	0	0%
3.	कोई परिवर्तन नही	28	9%
4.	अनिश्चित	7	2%
	योग	325	100

तालिका कमांक 68 में यह तथ्य संकलित किया गया कि "निर्धारित समय पर पदोन्नति हो जाने से क्या कार्य क्षमता में परिवर्तन आता है ?" इसमें सन्निहित अभिमत बिन्दु प्रथम सकारात्मक, द्वितीय नकारात्मक, तृतीय कोई परिवर्तन नही तथा चौथा अनिश्चित थे। जिनमें प्रथम पर अपना मत प्रकट करने वाले उत्तरदाताओं की संख्या 290 (89%), द्वितीय हेतु (0%) प्रतिशत, तृतीय हेतु 28 (9%) तथा चौथे बिन्दु पर 7 (2%) प्रतिशत थी ।

तालिका क्रमांक – 67

संस्थान की प्रोन्नति नीति के स्वरूप का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 30

इस विश्लेषण से यह स्पष्ट हुआ कि अधिकांश कर्मी 90% प्रतिशत यह मानते है कि प्रोन्नति होने से उनकी कार्यक्षमता में सकारात्मक परिवर्तन आता है तथा उनके द्वारा कार्य निष्पादन में वृद्धि होती है। यह तथ्य न केवल श्रमिकों की व्यक्तिगत लाभ हेतु अपितु कम्पनी लाभ के लिए भी बहुत महत्वपूर्ण है।

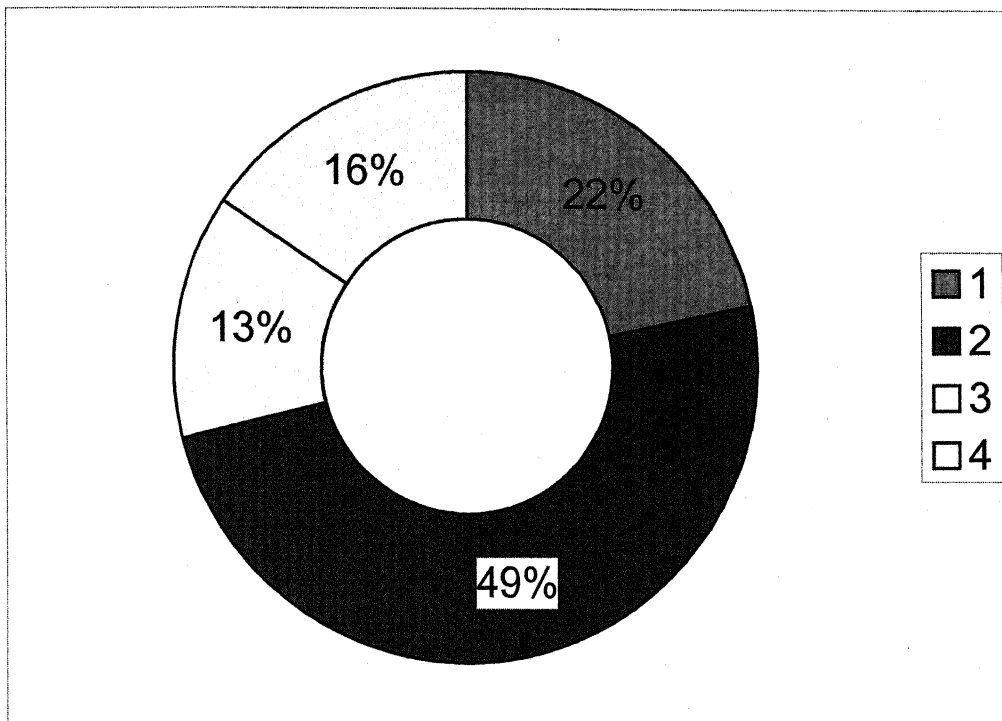
तालिका कमांक – 69

समयानुसार पदोन्नति न मिलने से कार्यकुशलता पर प्रभाव का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	सकारात्मक	73	22%
2.	नराकात्मक	165	49%
3.	कुछ प्रभावित नही	45	13%
4.	अनिश्चित	52	16%
	योग	325	100

तालिका कमांक 69 में समयानुसार प्रोन्नति न होने पर कार्यक्षमता कैसे प्रभावित होती है ? इससे जुड़े तथ्यों का संकलन समाहित है। इसमें उत्तरदाताओं के सम्मुख चार बिन्दु निर्धारित थे , जिनमें प्रथम सकारात्मक, द्वितीय नकारात्मक, तृतीय कोई परिवर्तन नही तथा चौथा अनिश्चित। प्रथम बिन्दु पर अपना अभिमत देने वालों की संख्या 73 लगभग 22% प्रतिशत, द्वितीय की 165 लगभग 49% प्रतिशत तृतीय की 45 लगभग 13% प्रतिशत तथा चौथे पर अपना मत देने वालों की संख्या 52 लगभग 16% प्रतिशत है। इसमें प्राप्त तथ्यों के निष्कर्षानुसार लगभग आधे कर्मियों ने स्वीकार किया है कि प्रोन्नति न होने के कारण उनकी कार्यक्षमता में नकारात्मक प्रभाव प्रकट होता है। इससे यह भी स्पष्ट होता है कि कर्मचारियों की दक्षता, कुशलता एवं क्षमता में होने वाला नकारात्मक प्रभाव उनके निष्पादन को भी बाधित करता है । परिणामतः प्रतिष्ठान के निष्पादन, उत्पादन एवं लाभ में भी ह्रास होने लगता है। जो शनैः–शनैः किसी भी लाभकारी एवं श्रेष्ठ उद्योग को घाटे की ओर लाकर रूग्ण बना देता है। इसलिए यह अति आवश्यक है कि श्रमिक एवं उद्योग हित में प्रोन्नति नीति पर पुनर्विचार एवं पुनर्समीक्षा अनिवार्य रूप से की जाए जिसमें उक्त विश्लेषण तथ्यों को भी ध्यान में रखा जाए।

तालिका क्रमांक – 69

समयानुसार पदोन्नति न मिलने से कार्यकुशलता पर प्रभाव का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 31

तालिका कमांक – 70

पदोन्नति न मिलने से उत्पन्न निराशा का विवरण

क.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	308	95%
2.	नही	17	5%
	योग	325	100

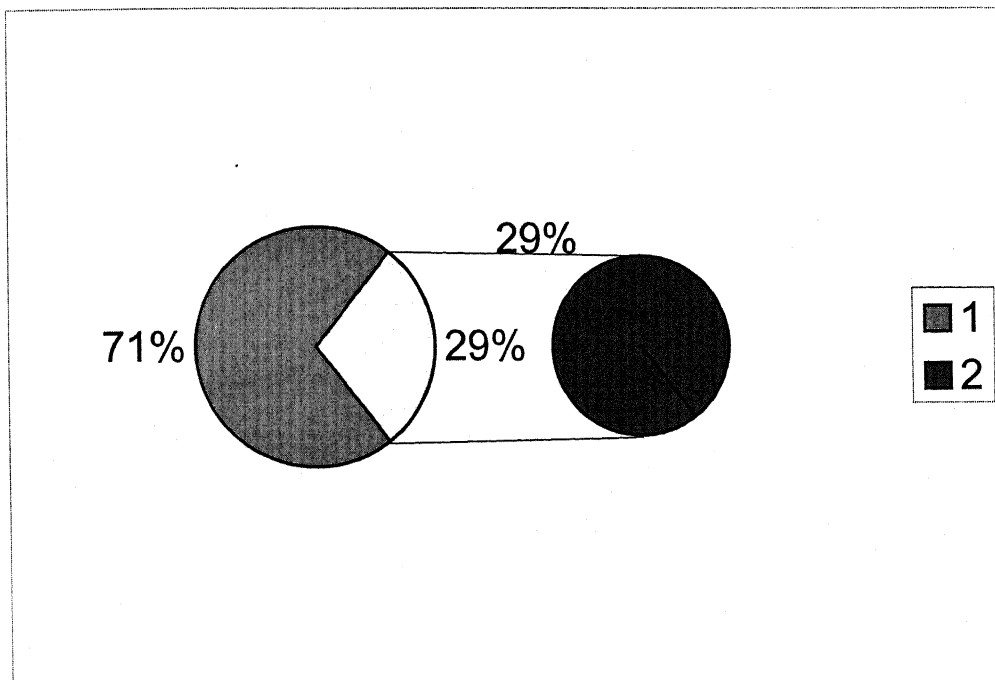
तालिका 70 में प्रदत्त सारणी के विश्लेषण से प्राप्त तथ्यों का निष्कर्ष निम्नवत् है जिसमें " क्या पदोन्नति न मिलने पर मानसिक पीड़ा होती है एवं निराशा बढ़ती है ?" प्रश्न पूछा गया तथा उत्तरदाताओं से केवल हॉ एवं न दो ही विकल्प बिन्दुओं पर अपना अभिमत प्रकट करने का कहा गया । प्रथम बिन्दु पर अपना मंतव्य स्पष्ट करने वालों में 308 लगभग 95% प्रतिशत तथा द्वितीय में मात्र 17 लगभग 5% प्रतिशत उत्तरदाता थे । उक्त तालिका में बड़े सुस्पष्ट एवं व्यापक रूप इस तथ्य की पुष्टि कर दी कि श्रमिकों में निराशा एवं मानसिक तनाव की स्थितियॉ विद्यमान है। जिसके लिए उत्तरदायी कारणों में प्रोन्नति विभेद एवं प्रोन्नति न होना भी एक प्रमुख कारण है । इसके संदर्भ में प्रतिष्ठान प्रबंधन को अति गम्भीरता से विचार करना होगा क्योंकि 95% प्रतिशत प्रायः सभी कर्मी इस पीड़ा एवं निराशा का यथा समय शिकार होते है। जो स्वस्थ उद्योग के लिए हितकर नही कुछ अर्थो में राष्ट्र के लिए भी ।

तालिका कमांक – 71

पदोन्नति से सम्बन्धित निराशा मिटाने के सुझाव का विवरण

क.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	पुनर्विचार	231	71%
2.	अतिरिक्त अवसर	96	29%
	योग	325	100

तालिका कमांक – 71

पदोन्नति से सम्बन्धित निराशा मिटाने के सुझाव का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 32

तालिका 71 में उत्तरदाताओं से यह जानने का प्रयास किया गया कि प्रोन्नति न होने से उत्पन्न नैराश्य एवं मानसिक संताप को मिटाने हेतु कोई सुझाव यथा पदोन्नति के संदर्भ में पुनर्विचार या अतिरिक्त अवसर । इसमें उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमत के अनुसार पुनर्विचार के लिए 231 लगभग 71% प्रतिशत तथा अतिरिक्त अवसर हेतु 94 लगभग 29% प्रतिशत संख्या ने मंतव्य प्रकट किया । इसके आधार पर लगभग तीन चौथाई कर्मचारी पुनः विचार की अभिलाषा व्यक्त करते है ,वही लगभग एक चौथाई कर्मी अतिरिक्त अवसर प्रदान करने की बात कहते है। अर्थात प्रोन्नति निर्णयों की पुनर्समीक्षा की अपेक्षा का आशय इस तालिका में स्पष्ट हुआ।

तालिका कमांक – 72

वर्तमान रोजगार छोड़ने के कारण का विवरण

क.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	7	2%
2.	नही	304	94%
3.	अनिश्चित	14	4%
	योग	325	100

तालिका 72 में रोजगार संतुष्टि से संबंधित प्रश्नों का कम प्रारम्भ हुआ तथा इससे जुड़े तथ्यों के संकलन का प्रयास किया गया । इसमें उत्तरदाताओं से पूछा गया कि क्या वह वर्तमान रोजगार छोड़ना चाहते है ? इसके उत्तर में तीन तथ्य निर्धारित थे प्रथम हॉ, द्वितीय नही तथा तृतीय अनिश्चित। प्रथम पर अपना अभिमत प्रदान करने वालों की संख्या 7 लगभग 2% प्रतिशात, द्वितीय में 304 लगभग 94% प्रतिशत तथा तृतीय बिन्दु पर 14 लगभग 4% प्रतिशत ने अपना मंतव्य प्रकट किया । तालिका की सारणी के अनुसार मात्र 2% प्रतिशत ने इस रोजगार को छोड़ने की इच्छा व्यक्त की तथा 4% प्रतिशत ने स्वयं को अनिश्चय की अवस्था में रखा, जबकि 94% प्रतिशत कर्मियों ने इस प्रतिष्ठान को अर्थात् वर्तमान रोजगार को न छोड़ने की बात कही । निष्कर्षतः प्रायः संस्थान में कार्यरत कर्मी अपना रोजगार नही छोड़ना चाहते है।

तालिका क्रमांक – 73

वर्तमान रोजगार छोड़ने की मनःस्थिति का विवरण

क्रं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओंकाप्रतिशत
1.	अपर्याप्त आय	10	3%
2.	अस्थायी कार्य	17	5%
3.	अस्वास्थ्यप्रद कार्य	28	8%
4.	प्रबंधन नकारात्मक व्यवकार	14	4%
5.	पदोन्नति संभावनाका अभाव	10	3%
6.	अन्य	246	77%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक 73 मूलतः 72 में दिए गए उत्तरों पर ही निर्भर है । जिसमें रोजगार छोड़ने की इच्छा व्यक्त करने वालों को ही इस तालिका में तथ्य समाहित करने थे। चूँकि मात्र 2% प्रतिशत कर्मचारियों ने ही रोजगार छोड़ने की बात कही है इसलिए उनसे प्राप्त अभिमत भी अत्यन्त लघु एवं अस्पष्ट है।

तालिका क्रमांक – 74

वर्तमान रोजगार न छोड़ने के कारण का विवरण

क्र.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	श्रेष्ठ रोजगार	28	9%
2.	अपनी योग्यता/अनुभव के आधार पर प्रगति के अवसर	140	43%
3.	अन्य संस्थानों से अच्छी सुविधाएं	21	6%
4.	कार्य संतुष्टि	14	4%
5.	उपरोक्त सभी	122	38%
	योग	325	100

तालिका कमांक 74 में प्राप्त तथ्यों का विश्लेषण भी तालिका कमांक 72 से संबंधित है जिसमें रोजगार न छोड़ने का कारण जानने का प्रयास किया गया है। इसके लिए उत्तरदाताओं के सम्मुख पॉच तथ्य बिन्दु निर्धारित थे। जिनमें प्रथम – श्रेष्ठ रोजगार, द्वितीय – योग्यता/अनुभव के आधार पर प्रगति के अवसर, तृतीय – अन्य संस्थानों से उनकी सुविधाएं, चतुर्थ कार्य संतुष्टि एवं पॉचवां उक्त सभी। चूँकि तालिका कमांक 72 में लगभग सभी कर्मियों ने रोजगार न छोड़ने का मंतव्य स्पष्ट किया था । परिणामतः तालिका कमांक 74 में पूछे प्रश्न पर सभी ने अपना अभिमत प्रकट किया । जिसके अनुसार 28 लगभग 9% प्रतिशत ने प्रथम, 140 लगभग 43% प्रतिशत ने द्वितीय, 21 लगभग 6% प्रतिशत ने तृतीय, 14 लगभग 4% प्रतिशत ने चौथे तथा 122 लगभग 38% प्रतिशत कर्मियों ने अपना दृष्टिकोण स्पष्ट किया ।

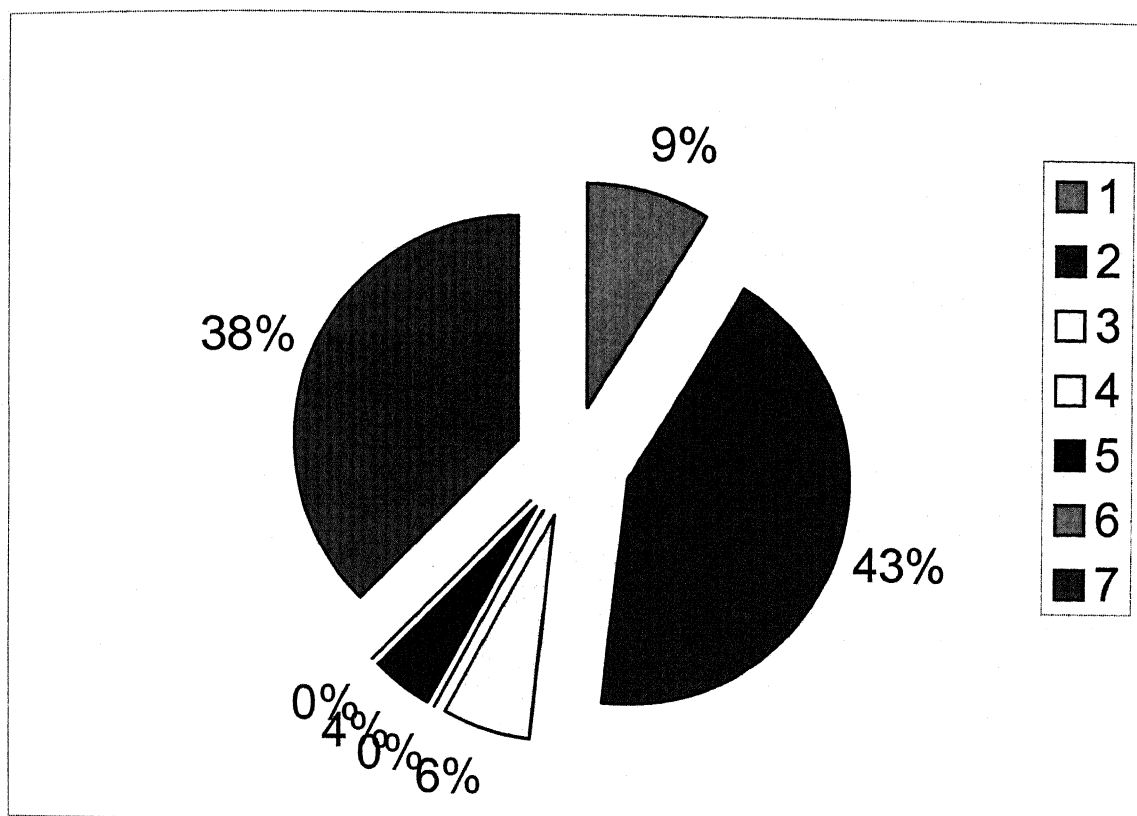
तालिका विश्लेषण से प्राप्त निष्कर्ष में एक तथ्य पूर्ण स्पष्ट हुआ कि यहॉ का कार्य वातावरण के अनुरूप है। चूकि 43% प्रतिशत ने योग्यता/अनुभव से अच्छे अवसर प्राप्त करना बताया वहीं लगभग 38% प्रतिशत ने रोजगार न छोड़ने हेतु निर्धारित चारों कारकों पर अपनी मंतव्य दिया। अर्थात बहुधा कर्मी इस रोजगार को छोड़कर बेरोजगारी के युग में नई समस्या या नया खतरा नही लेना चाहते है यह भी इय तथ्य से इंगित होता है।

तालिका कमांक – 75

उत्तरदाताओं का वर्तमान रोजगार से संतुष्टि का विवरण

क.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	पूर्णतः संतुष्ट	249	76%
2.	अंशतः संतुष्ट	70	22%
3.	पूर्णतः असंतुष्ट	3	1%
4.	अनिश्चित/उदासीन	3	1%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक – 74

वर्तमान रोजगार न छोड़ने के कारण का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 33

तालिका 75 में उत्तरदाताओं से पूछा गया है कि "क्या आप अपने रोजगार से संतुष्ट है ?" इसके तथ्य संकलन हेतु चार बिन्दु निर्धारित थे। जिनमें प्रथम–पूर्णतः संतुष्ट, द्वितीय–संतुष्ट, तृतीय–पूर्ण असंतुष्ट, तथा चतुर्थ–अनिश्चित/उदासीन। प्रथम बिन्दु पर अपना अभिमत देने वालों की संख्या 249 लगभग 76% प्रतिशत, द्वितीय 70 लगभग 22% प्रतिशत, तृतीय 3 लगभग 1% प्रतिशत तथा चौथे के लिए 3 लगभग 1% प्रतिशत थी। इसके अनुसार इस रोजगार से 76% कर्मचारी लगभग 3/4 चौथाई कर्मचारी पूर्ण संतुष्ट तथा 22% प्रतिशत अंशतः संतुष्ट है अर्थात अधिकांश कर्मचारी वर्तमान रोजगार से संतुष्ट है। वर्तमान बेरोजगारी के परिवेश में व्यवस्थित रोजगार भी उनकी संतुष्टि का एक प्रमुख कारण हो सकता है।

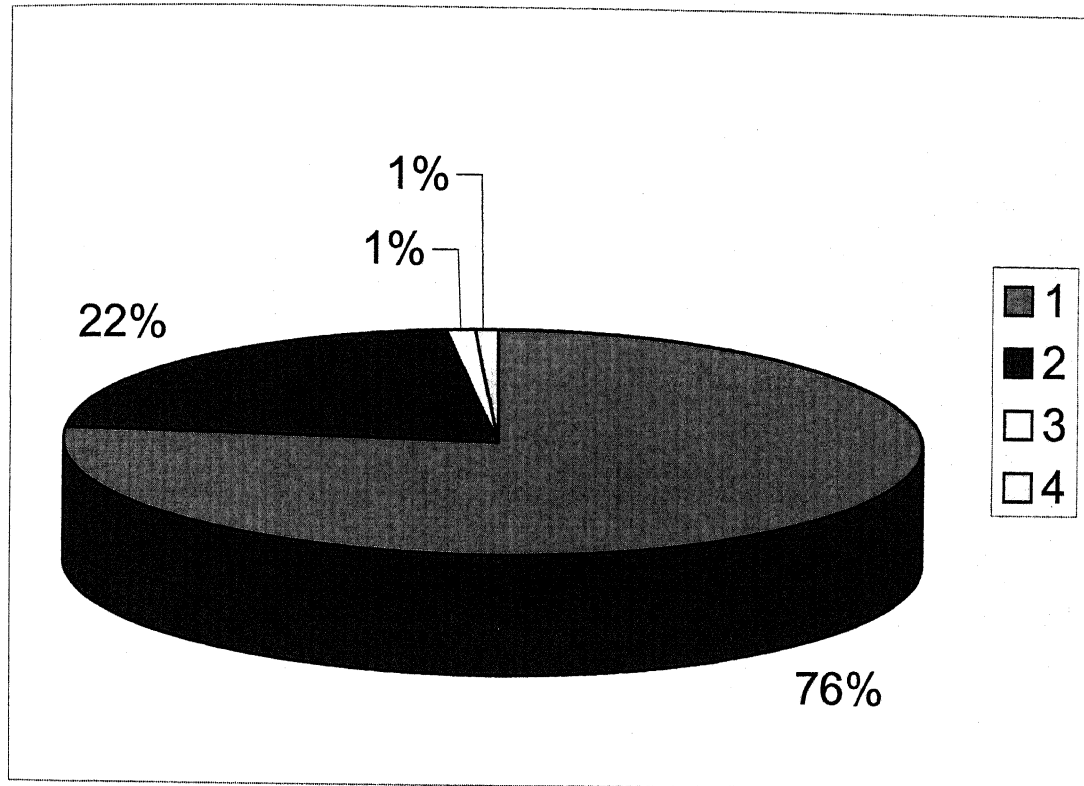
तालिका कमांक – 76

वर्तमान रोजगार से संतुष्टि के कारण का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	कार्य की अच्छी दशाएं	98	31%
2.	अच्छा वेतन/भुगतान	101	32%
3.	प्रबंधक का सद्व्यवहार	14	4%
4.	भावीप्रगतिकी संभावना	81	23%
5.	अन्य	31	10%
	योग	325	100

तालिका 76 में उल्लिखित बिन्दु तालिका 75 पर आश्रित है क्योंकि तालिका 75 में पूछे गए प्रश्न के उत्तर में यदि हॉ अभिमत है तो उसके कारण जानने का प्रयास किया गया है। जिसके अनुसार निर्धारित तथ्य बिन्दुओं में (1) कार्य की अच्छी दशाएं (2) अच्छा वेतन / भुगतान (3) प्रबंधक का अच्छा व्यवहार (4) भविष्य में प्रगति की संभावना (5) अन्य थे।

तालिका क्रमांक – 75

उत्तरदाताओं का वर्तमान रोजगार से संतुष्टि का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 34

उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त तथ्यों में प्रथम हेतु 98 लगभग 31% प्रतिशत, द्वितीय हेतु 101 लगभग 32% प्रतिशत, तृतीय हेतु 14 लगभग 4% प्रतिशत, चतुर्थ हेतु 71 लगभग 23% प्रतिशत तथा पांचवे के लिए 31 लगभग 10% प्रतिशत अभिमत प्राप्त हुआ। तालिका विश्लेषण के अनुसार कार्य की अच्छी दशाएं एवं अच्छे वेतन/भुगतान पर लगभग 32% – 32% प्रतिशत कर्मियों का मंतव्य प्रकट हुआ साथ ही भविष्य में प्रगति के अवसर एवं अन्य कारणों में भी लगभग 32% प्रतिशत कर्मी अपना अभिमत दे रहे है। परिणामतः कार्य की दशाएं एवं अच्छे वेतन कर्मियों को यह रोजगार न छोड़ने के लिए अभिप्रेरित करता है।

वर्तमान रोजगार से असंतुष्टि के कारणों से सम्बन्धित तथ्यों का विश्लेषण आगामी तालिका में उल्लिखित है ।

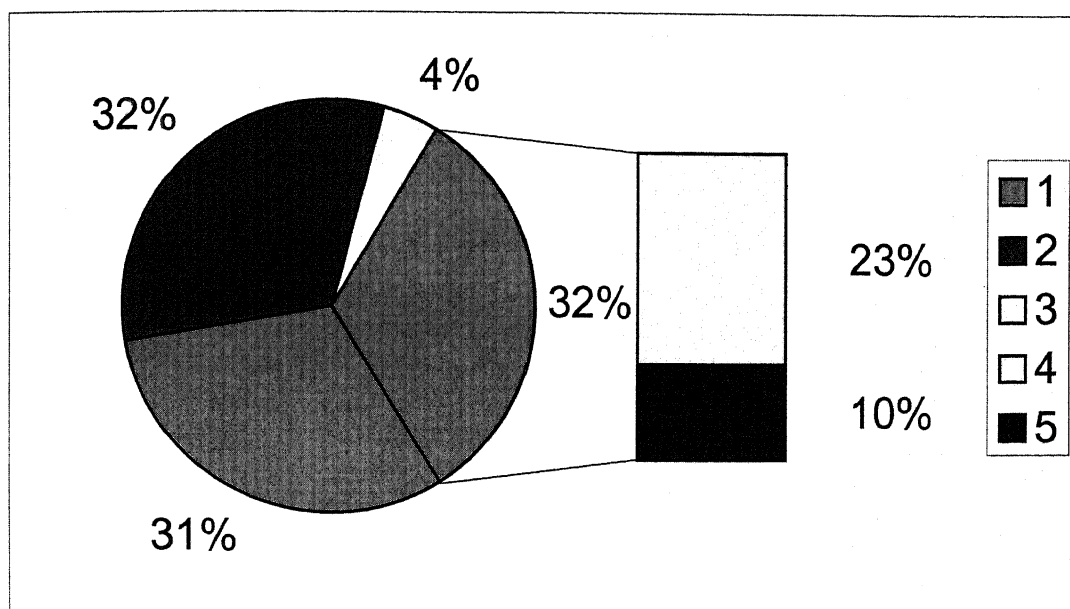
तालिका कमांक – 77

वर्तमान रोजगार से असंतुष्टि के कारण का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	कम वेतन	21	6%
2.	अस्वास्थ्यप्रद कार्य दशाएं	28	9%
3.	कठिन परिश्रम का काम	24	7%
4.	प्रबंधन का असद्व्यवहार	24	7%
5.	वेतन भुग.में अनियमितता	207	65%
6.	रोजगारकी	21	6%
7.	असुरक्षा/अनिश्चितता	0	0%
8.	अच्छा भविष्य न होना	0	0%
	अन्य		
	योग	325	100

तालिका 77 भी तालिका कमांक 75 से सम्बद्ध है, जिसमें वर्तमान रोजगार से असंतुष्टि का कारण जानने का प्रयास किया गया है ।

तालिका कमांक – 76

वर्तमान रोजगार से संतुष्टि के कारण का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 35

इसके लिए आठ कारण बिन्दु निर्धारित किए गए थे । प्रथम–कम वेतन, द्वितीय – अस्वास्थप्रद कार्य की दशाएं, तृतीय–कठिन परिश्रम का काम, चौथा–प्रबंधन के अच्छे संबंध न होना, पांचवा–वेतन भुगतान में अनियमितता, छठवां--रोजगार की असुरक्षा तथा अनिश्चितता, सातवां–अच्छा भविष्य न होना तथा आठवां–अन्य। इस पर अपना अभिमत देने वाले उत्तरदाताओं की संख्या प्रथम में 21 लगभग 6% प्रतिशत, द्वितीय में 28 लगभग 9% प्रतिशत, तृतीय में 24 लगभग 7% प्रतिशत, चतुर्थ में 24 लगभग 7% प्रतिशत, पांचवे में 207 लगभग 65% प्रतिशत, छठवें में 21 लगभग 6% प्रतिशत तथा सातवे एवं आठवें में 0% प्रतिशत है। विश्लेषणानुसार वर्तमान रोजगार से असंतुष्टि के कारणों में रोजगार की असुरक्षा तथा अनिश्चितता एक प्रमुख कारण है।

भूमंडलीकरण एवं उदारीकरण के वर्तमान युग में सरकारी एवं सार्वजनिक प्रतिष्ठानों के निजीकरण की प्रकिया ने श्रमिकों के मस्तिष्क में भय का निर्माण किया है। परिणामतः संसथानों के निजीकरण में होने वाली संभावित छठनी से कर्मचारी विशेष आशंकित है यही कारण है कि असंतुष्टि हेतु प्रमुख कारकों में कर्मियों ने रोजगार की असुरक्षा एवं अनिश्चितता को ही सर्वोपरि माना है।

तालिका कमांक – 78

उत्तरदाताओं का संस्थान में नौकरी करने का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	रोजगार का उपलब्ध न होना	10	3%
2.	जीविकोपार्जनकास्रोत न होना	315	97%
3.	अन्य	0	0%
4.	पारिवारिक दायित्वों का बोझ	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 78 में उत्तरदाताओं से इस प्रतिष्ठान में नौकरी करने का कारण ज्ञात किया है जिसके लिए चार कारक बिन्दु निर्धारित थे जिनमें (1) रोजगार उपलब्ध न होना (2) जीविकोपार्जन का कोई अन्य स्रोत न होना (3) अन्य तथा (4) पारिवारिक दायित्वों का बोध।

सारणी में उल्लिखित विश्लेषण के अनुसार प्रथम कारण में 10 लगभग 3% प्रतिशत, द्वितीय के लिए 315 लगभग 97% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने अपना मंतव्य प्रकट किया तीसरे और चौथे कारक बिन्दु पर उत्तरदाताओं का प्रतिशत शून्य रहा । जिसके अनुसार अधिकांश कर्मियों द्वारा यही कारण घोषित किया गया कि उनके जीविकोपार्जन का कोई अन्य स्रोत उपलब्ध नही था साथ ही अत्यन्त कम संख्या रोजगार न होने वालों की भी है। मूलतः दोनों बिन्दु परस्पर निकटतम का बोध अपने भावार्थ में प्रदान करते है। इसीलिए सभी कर्मियों के द्वारा रोजगार हीनता या जीविकोपार्जन के अभाव को ही इस प्रतिष्ठान में नौकरी करने का कारण कहा गया।

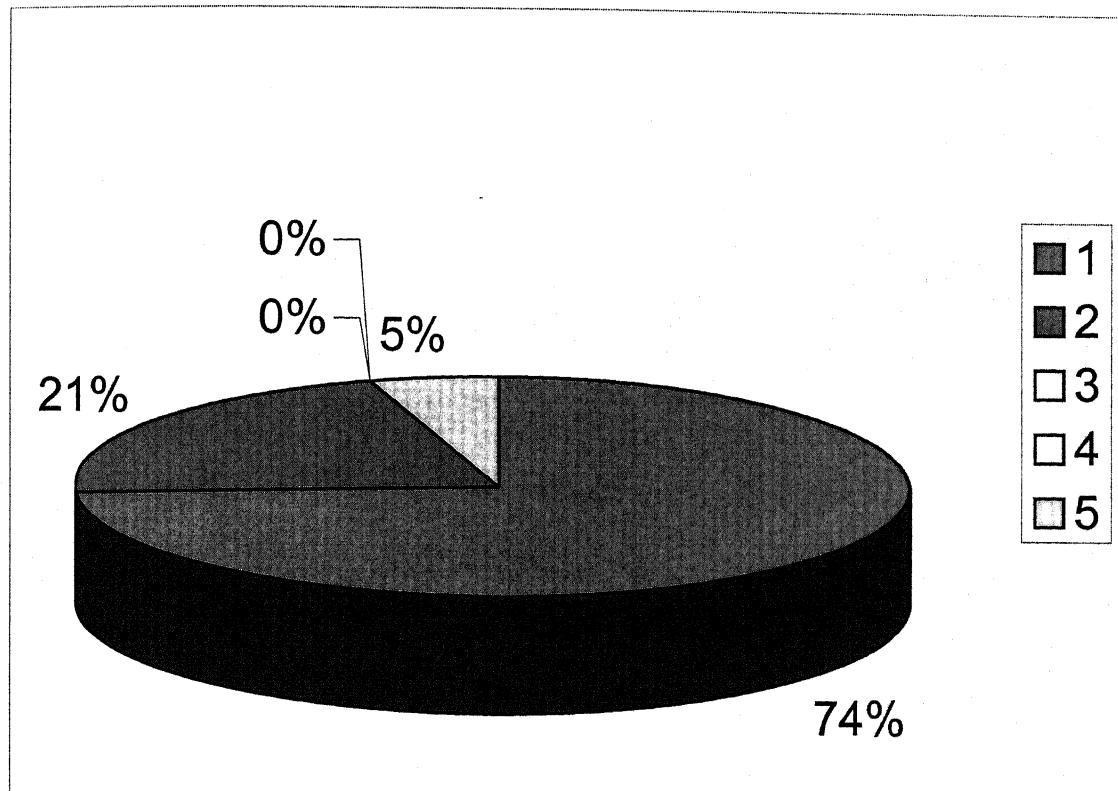
तालिका कमांक – 79

उत्तरदाताओं कीनौकरी के संबंध में अन्य लोगों के विचार का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	बहुत अच्छा	245	74%
2.	थोड़ा अच्छा	70	21%
3.	अच्छा नही मानते	0	0%
4.	पूर्णतः नापसन्द	0	0%
5.	अनिश्चित/उदासीन	17	5%
	योग	325	100

तालिका कमांक 79 में कर्मचारियों के रोजगार के बारे में अन्य/दूसरों के दृष्टिकोण को उत्तरदाताओं द्वारा जानने का प्रयास किया गया है । जिसमें पॉच तथ्य बिन्दु निर्धारित थे। प्रथम–बहुत अच्छा, द्वितीय–थोड़ा अच्छा, तृतीय–अच्छा नही, चौथा–पूर्णतः नापसंद करते है तथा पॉचवां–अनिश्चित/उदासीन । इस प्रश्न के उत्तर में दिए गए अभिमत का प्रतिशत निम्नवत रहा। प्रथम के लिए 245 लगभग 74% प्रतिशत, द्वितीय के लिए 70 लगभग 21% प्रतिशत, तीसरे एवं चौथे के लिए शून्य 0% प्रतिशत तथा पांचवे के लिए 17 लगभग 5% प्रतिशत उत्तरदाताओं के विकल्प स्पष्ट घोषित हुए। लगभग तीन चौथाई कर्मी यह तथ्य प्रदर्शित करते है कि उनकी इस नौकरी के बारे में अन्य/दूसरे व्यक्ति भी प्रशंसा करते है।

तालिका क्रमांक – 79

उत्तरदाताओं की नौकरी के संबंध में अन्य लोगों के विचार का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 36

अर्थात् समाज में उन्हें इस रोजगार के कारण सहर्ष सम्मान भी प्राप्त होता है। यदि कारण इनकी थोड़ी सी वृत्तियाँ समाजोन्मुख हो जाए तो निश्चय ही समाज में राष्ट्र में एक नवीन चेतना, नई प्रगति एवं सौहादृपूर्ण सामंञ्जस्य वातावरण विनिर्मित होगा। वही कारण है कि श्रमिक वर्ग के सामाजिक उत्तरदायित्व को सकारात्मक दिशा देने के प्रयास में यह शोध समस्या को चिन्हित किया गया । तथा विश्लेषण से प्राप्त तथ्यों से इस चिन्तन को बल प्राप्त हुआ है।

तालिका कमांक – 80

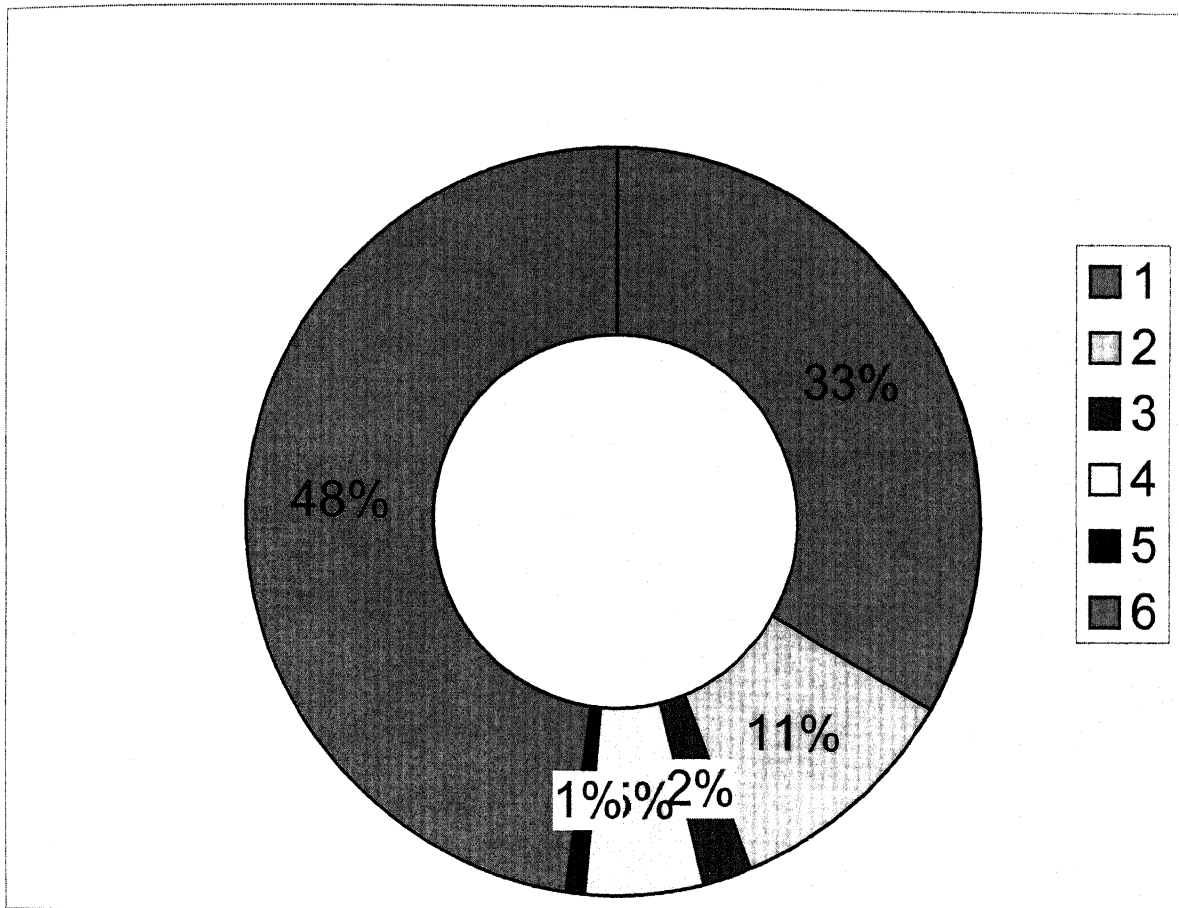
नौकरी के प्रति उत्तरदाताओं की महत्वाकांक्षा का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	रोजगार में सुरक्षा	108	48%
2.	अच्छा वेतन	35	11%
3.	निजीव्यवसायहेतु अनुभव	7	2%
4.	उच्च पदोन्नति	17	5%
5.	अन्य	3	1%
6.	देश सेवा भाव पुष्टि	155	33%
	योग	325	100

तालिका कमांक 80 में उत्तरदाताओं से वर्तमान रोजगार से बारे में उनकी महत्वाकांक्षा को जानने का प्रयास किया गया है। जिसमें छह तथ्य कारण बिन्दु के रूप में निर्धारित थे प्रथम–रोजगार की सुरक्षा, द्वितीय– अच्छा वेतन, तृतीय–अपने व्यक्तिगत व्यवसाय हेतु अनुभव प्राप्ति, चौथा–उच्च पदोन्नति, पॉचवां–अन्य तथा छठवां–देश सेवा भाव पुष्टि । इसमें प्राप्त अभिमत के अनुसार उत्तरदाताओं की संख्या प्रथम के लिए 108 लगभग 48: प्रतिशत, द्वितीय हेतु 35 लगभग 11: प्रतिशत, तृतीय के लिए 7 लगभग 2: प्रतिशत, चौथे के लिए 17 लगभग 5: प्रतिशत, पांचवे के लिए 3 लगभग 1: प्रतिशत तथा छठवे के लिए 155 लगभग 33: प्रतिशत थी।

तालिका कमांक – 80

नौकरी के प्रति उत्तरदाताओं की महत्वाकांक्षा का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 37

विश्लेषणानुसार प्रथम के लिए 48: तथा छठवे के लिए 33: कुल लगभग 80: प्रतिशत कर्मी रोजगार सुरक्षा एवं देश सेवा भाव की महत्वाकांक्षा से प्रतिष्ठान में सेवारत है। अर्थात वर्तमान रोजगार में कर्मियों की महत्वाकांक्षाएं अन्य क्षेत्रों या कि व्यक्तिगत लाभों के प्रति कम है जबकि सुरक्षा एवं देश प्रेम की भावना के प्रति उनके मंतव्य का रूझान अधिक है।

उत्तरदाताओं की निजी महत्वाकांक्षा की पूर्ति हेतु किए जाने वाले उपायों का विवरण निम्न तालिका में वर्णित है ।

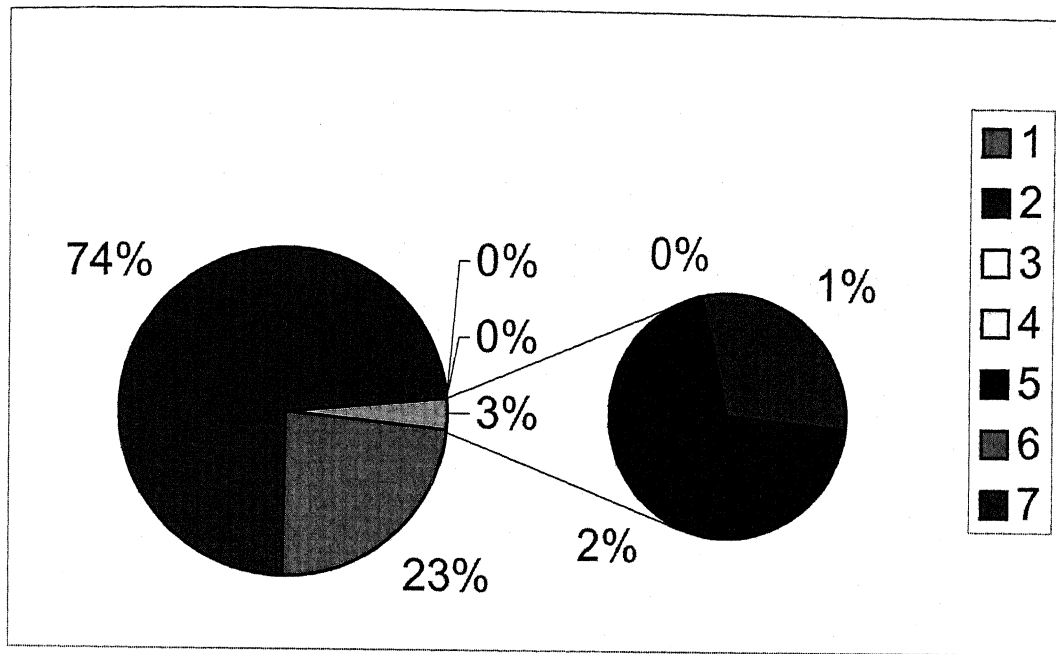
तालिका कमांक – 81

उत्तरदाताओं की निजी महत्वाकांक्षा की पूर्ति के उपाय का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओंकाप्रतिशत
1.	नियोक्ताकी संतुष्टि का प्रयास	74	23%
2.	उत्पादन में वृद्धि का प्रयास	231	74%
3.	श्रमिकसंघ के गठन का प्रयास	0	0%
4.	सरकार से अनुदान हेतु प्रयास	0	0%
5.	धन संग्रह करना	7	2%
6.	अन्य	3	1%
	योग	325	100

तालिका कमांक 81 में उत्तरदाताओं से उनकी महत्वाकांक्षा की पूर्ति हेतु किए जाने वाले उपायों को जानने का प्रयास किया गया है। इसमें उनके छह उपाय बिन्दु को निर्धारित किया गया था जिनमें (1) नियोक्ता को संतुष्ट करने का प्रयास (2) उत्पादन में वृद्धि का प्रयास (3) श्रमिक संगठन के गठन का प्रयास (4) सरकार के अनुदान हेतु प्रयास (5) धन संग्रह करना तथा (6) अन्य। तालिका विश्लेषण से प्राप्त तथ्यों में प्रथम हेतु 74 लगभग 23% प्रतिशत, द्वितीय हेतु 231 लगभग 74% प्रतिशत, तीसरे एवं चौथे के लिए शून्य 0% प्रतिशत, पांचवे के लिए 7 लगभग 2% प्रतिशत तथा छठवें के लिए 3 लगभग 1% प्रतिशत उत्तादाताओं ने अपना मंतव्य स्पष्ट किया ।

तालिका कमांक – 81

उत्तरदाताओं के निजी महत्वाकांक्षा की पूर्ति के उपाय का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 38

तालिका विश्लेषण के अनुसार लगभग तीन चौथाई कर्मियों ने अपनी निष्पादन क्षमता में वृद्धि के द्वारा उत्पादन बढ़ाने का प्रयास किया तथा एक चौथाई ने अपनी कार्य शैली, गुणवक्ता तथा परिश्रम से प्रबंधन को संतुष्ट करने का प्रयास किया इसके अतिरिक्त अन्य प्रयासों का प्रतिशत नगण्य रहा । अर्थात कर्मियों द्वारा अपनी महत्वाकांक्षा की पूर्ति के लिए कम्पनी हित का कार्य ही सर्वोपरि माना तथा उद्योग हित में ही अपनी भावनाओं को संतुष्टि प्रदान करने का साधन स्वीकार किया।

"पदोन्नति एवं व्यवसायिक संतुष्टि" अध्याय में उत्तरदाताओं से प्राप्त तथ्यों के निष्कर्ष से यह स्पष्ट हुआ कि भेल की प्रोन्नति नीति के विषय में अधिकांश कर्मी असंतुष्ट है प्रोन्नति नीति में भेदभाव एवं अपारदर्शिता के कारण उनका मनोमालिन्य बढ़ा हुआ है। जो समय–समय पर उनकी निष्पादन क्षमता का ह्रास कर रहा है साथ ही उनमें निराशा की प्रवृति को भी बढ़ा रहा है। परिणामतः प्रतिष्ठान की निष्पादन, उत्पाद–गुणता एवं लाभ में भी कमी हो रही है जो कालान्तर में इस प्रतिष्ठान उद्योग को रूग्ण कर सकती है। जबकि प्रतिष्ठानों को अपने कर्मियों की संतुष्टि के साथ उत्पादकता वृद्धि का सतत् प्रयास करना चाहिए । विविध गोष्ठियों ,संगोष्ठियों में यह विषय अत्यन्त महत्वपूर्ण ढंग से उठाया जाता है तथा इस संम्बन्ध में विस्तृत विचार – विमर्श के उपरान्त प्रस्ताव आदि भी पारित किए जाते है । ऐसा ही एक प्रस्ताव दृष्टव्य है – " भारत में आर्थिक विकास की गति को तीव्र करने के लिए राष्ट्र को इस बात को प्रमुखता देनी होगी कि कारगर ढंग पर उत्पादकता में वृद्धि हो उद्योग , कृषि तथा सेवाओं की उत्पादकता बढ़ानी होगी जिससे कि बहुसंख्यक की आय और उनके जीवन स्तर में तेजी से वृद्धि हो सके तथा रोजगार के अवसर बढ़ें ।"[1] कि अतैव प्रोन्नति नीति की पुनर्समीक्षा तथा पक्षपात रहित एक पारदर्शी नीति के निर्माण/संशोधन की महती आवश्यकता है। जिससे कर्मचारियों के मानसिक संताप को दूर कर उनमें उत्साह वृद्धि की जा सकें तथा यह प्रतिष्ठान श्रेष्ठ लाभदायी संस्थान बने। इसके उपरान्त यह भी स्वाभाविक है कि जब कर्मचारी उत्साहसुक्त, प्रसन्न एवं आनन्द चित्त होगा तो समाजोन्मुख होकर सामाजिक उत्तरदायित्वों का निर्वहन भी भली भाँति करेगा।

स्रोत –[1] दसवां राज्य स्तरीय संगोष्ठी ,उत्पादकता वृद्धि में श्रमिक संघों की भूमिका , पृ . 6

प्रोन्नति नीति में समीक्षा/संशोधन से कर्मचारियों के संतुष्टि स्तर में वृद्धि होगी तथा इसी से सम्बद्ध रोजगार संतुष्टि के कारण बिन्दुओं का आशोधन कम्पनी के लिए परम हितकर होगा। इसके निष्कर्ष से यह तथ्य स्पष्ट होता है कि प्रोन्नति नीति में संशोधन, प्रतिष्ठान उत्पादकता वृद्धि एवं प्रगति के लिए महत्वपूर्ण एवं अनिवार्य है।

उत्तरदाताओं से प्राप्त तथ्यों के प्रकाश में निष्कर्ष बिन्दुओं के अनुसार कार्यपालक एवं कर्मचारी संवर्ग की तुलना में संस्थान की प्रोन्नति नीति को भेदभाव पूर्ण बताने वाले उत्तरदाताओं की संख्या 98% है। अर्थात् संस्थान की प्रोन्नति नीति में भेदभाव के कारण प्रायः सभी श्रमिक असंतुष्ट रहते है। फलस्वरूप उपका असंतोष उनकी कार्यक्षमता , कुशलता एवं कार्य निष्पादन पर पड़ता है जिससे प्रतिष्ठान का निष्पादन/लाभ आदि प्रभावित होते हैं। तथा कर्मचारियों का मानसिक असंतोष उन्हें सामाजिक उत्तरदायित्वों से विमुख भी करता है ।

97% प्रतिशत कर्मी अपनी भावी पदोन्नति के प्रति आशावान है चूँकि प्रगति के लिए आशा करना मानवीय स्वभाव है। इसलिए उनका आशान्वित होना स्वाभाविक है भले ही भविष्य में उन्हें यी अवसर प्राप्त न हो। 90% प्रतिशत उत्तरदाता यह मानते है कि प्रोन्नति होने से उनकी कार्यक्षमता में सकारात्मक परिवर्तन होता है तथा उनके कार्य निष्पादन में वृद्धि होती है। यह तथ्य न केवल श्रमिकों के व्यक्तिगत लाभ हेतु बल्कि कम्पनी लाभ के लिए भी बहुत महत्वपूर्ण है । पदोन्नति न होने से मानसिक पीड़ा के साथ निराशा में वृद्धि होती है इस पर 95% प्रतिशत कर्मियों को अपनी अभ्युक्ति प्रदान की है। इससे सुस्पष्ट है कि श्रमिकों में निराशा एवं मानसिक तनाव की स्थितियाँ विद्यमान है। इसके लिए प्रतिष्ठान को गम्भीरता से विचार करना चाहिए।

वर्तमान रोजगार से संतुष्टि के संदर्भ में 94% प्रतिशत कर्मियों के अभिमत से विदित है कि संस्थान में कार्यरत प्रायः सभी कर्मी अपना रोजगार नही छोड़ना चाहते है। तथा बेरोजगारी के युग में नई समस्या या नवीन खतरा मोल नही लेना चाहते है। इसीलिए 76% प्रतिशत कर्मी पूर्णतः संतुष्ट तथा 22% प्रतिशत कर्मी अपने रोजगार से अंशतः संतुष्ट है।

निजी महत्वाकांक्षा की पूर्ति हेतु 74% उत्तरदाता उत्पादन में वृद्धि का प्रयास करते है तथा 23% प्रतिशत नियोक्ता की संतुष्टि का प्रयास करते है। अर्थात कर्मियों ने अपनी महत्वाकांक्षा की पूर्ति के लिए कम्पनी हित का कार्य सर्वोपरि माना तथा उद्योग हित में ही अपनी भावनाओं को संतुष्टि प्रदान करने का साधन स्वीकार किया। प्रतिष्ठान के लिए यह सुखद बिन्दु / तथ्य है।

श्रमिक संघ

अध्याय – 6

श्रमिक संघ :– बी.एच.ई.एल. झॉसी प्रतिष्ठान में इकाई के स्थापना काल से ही श्रमिक संगठन अस्तित्व में रहे है तथा अपनी गतिविधियॉ श्रमिकों के मध्य संचालित कर रहे है। प्रस्तुत शोध में किए गए सर्वेक्षण में श्रमिकों की दृष्टि में इन संगठनों की भूमिका एवं उनसे अपेक्षाओं का विश्लेषण इस अध्याय में किया गया है। इसके अन्तर्गत 1. जनपद के उद्योगों में श्रमिक संघ तथा 2. भेल में श्रमिक संघ की सम्यक जानकारी समाहित की गई है । प्रस्तुत है उक्त से संदर्भित तथ्य संकलन –

किसी भी संस्थान में मालिक ,मजदूर या कि प्रबंधन एवं श्रमिक दो पक्ष होते है । सरकारी या सार्वजनिक उपक्रमों में प्रबंधन के साथ वार्ता, समझौता आदि के लिए श्रमिक प्रतिनिधि होते है, जो विविध श्रमिक संगठनों से हो सकते है या श्रमिकों द्वारा चुनाव के द्वारा चुने गए श्रमिक संगठन के प्रतिनिधि भी होते है। श्रमिक संघों के विषय में अनेक विचारकों ने अपने –अपने ढंग से मीमांसा की है । जिनके उद्धरणों से इनकी भूमिका एवं महत्व को भलीभॉति समझा जा सकता है । "श्रमिक संघों से हमारा तात्पर्य ऐसे संगठनों से है,जिसका निर्माण ऐच्छिक रूप में सामूहिक शक्ति के आधार पर श्रमिकों के हितों की रक्षाके लिए किया जाता है ।" [1] सिडनी और वेब के अनुसार , " एक श्रमिक संघ मजदूरी करने वालों का संगठन है ,जिसमें श्रमिक अपने काम करने की दशाओं को समुन्नत करने के लिए निरंतर मिलते जुलते रहते है।" [2] यद्यपि श्रमिक संगठन श्रमिकों की समस्याओं के निराकरण एवं उन्हें अपेक्षित सुविधाएं दिलाने हेतु सतत् प्रयत्नशील रहते है फिर भी उनकी कार्य शैली एवं भिन्न–भिन्न विचार धारा वाले मंचों का प्रतिनिधित्व करने के कारण उनमें भी कुछ विकृतियॉ आ जाती है। इस संदर्भ में स्वयं श्रमिकों से ही इनकी भूमिका एवं उनके कियाकलाप से श्रमिकों की खिन्नता तथा संतुष्टि को जानने का प्रयास प्रस्तुत अध्याय के अन्तर्गत उल्लिखित तालिकाओं में किया गया है।

स्रोत [1]–वीवी गिरि ,भारतीय उद्योगों में श्रम समस्यायें , एशिया पब्लिशिंग हाउस–1957 पृ.1

स्रोत [2]–सिडनी एवं बेट्रिक वेब,श्रम संघों का इतिहास , पृ.1

1- जनपद के उद्योगों में श्रमिक संघ :-

औद्योगिक क्रान्ति के बाद पूरे विश्व में एक नवीन गति का संचार हुआ ,विकास कार्यो को नवीन प्रगति प्राप्त हुई तथा बड़े–बड़े तकनीकी आविष्कारों ने मानव जाति को सुख, सुविधा, एवं मूलभूत आवश्यकताओं के साधन भी सहजता से प्राप्त हुए। यद्यपि यह सभी तथ्य एक नवयुग का संदेश संकेत है तथापि इनके मध्य एक वर्ग का प्रादुर्भाव भी हुआ ,जिसे हम श्रमिक वर्ग कहते है। औद्योगिक विकास के प्रथम चरण में श्रमिकों का शोषण भी बहुतायत में हुआ, जिनमें काम के घण्टों की अनिश्चितता, पारिश्रमिक की अनिश्चितता, उनके स्वास्थ्य, सुरक्षा एवं कल्याण हेतु मूलभूत सुविधाओं की उपेक्षा आदि अनेकानेक कारण प्रमुख है। इन समस्याओं के समाधान हेतु श्रमिकों द्वारा उठाए जाने वाले स्वरों को जब कोई नेतृत्व मिला, उनकी पीड़ाओं को अभिव्यक्ति का कोई मंच मिला तथा उनकी जागरूकता को चेतना प्राप्त हुई उसी काल में श्रमिक संगठनों के सुदृढ़ दुर्ग की आधार शिला प्रस्थापित हुई कालान्तर में उद्योगों की परिभाषा में नियोक्ता/प्रबंधन, श्रमिक एवं श्रमिक संगठन तीनों अनिवार्य जैसे ही हो गए।

आज किसी भी औद्योगिक प्रतिष्ठान में किए जाने वाले शोध, सर्वेक्षण में प्रतिष्ठान की श्रमिक संगठन संबंधी गतिविधियों के इतिवृत पर प्रकाश डालना आवश्यक है। इस परिप्रेक्ष्य में प्रस्तुत अध्याय की विवेचना दृष्टव्य है।

श्रमिक संघ अध्याय को दो भागों में वर्गीकृत किया गया है :-

1. विविध उद्योगों में
2. भेल में

जनपद के श्रमिक संगठनों की सूची [1]

यद्यपि जनपद में श्रमिक संगठनों की संख्या का सम्यक आंकलन कठिन है क्योंकि इनमें कई संगठित क्षेत्र में है तथा अनेक असंगठित क्षेत्र में कार्यरत है । साथ ही विविध परिस्थितियों एवं प्रतिकूलताओं के परिणामस्वरूप अनेक श्रम संगठन ,उद्योग परिदृश्य में बनते मिटते रहते हैं । तथापि उपश्रमायुक्त कार्यालय से प्राप्त सूची के अनुसार जनपद में पंजीकृत श्रमिक संगठनों की सूची निम्नवत् है ।

1. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स वर्कर्स ट्रेड यूनियन ,झाँसी	–	6394
2. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स कर्मचारी संघ , झाँसी	–	4399
3. श्री बैद्यनाथ मजदूर यूनियन ग्वालियर रोड, झाँसी	–	2877
4. वर्क चार्ज कर्मचारी संघ बेतवा नदी परिषद	–	6307
5. इण्डियन ह्यूम पाइप कर्मचारी यूनियन करारी ,झाँसी	–	5025
6. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स श्रमिक संघ खैलार, झाँसी	–	7153
7. श्री बैद्यनाथ कर्मचारी संघ ग्वालियर रोड ,झाँसी	–	7333
8. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स मजदूर यूनियन ,झाँसी	–	4591
9. चतुर्थ श्रेणी रेल मजदूर कांग्रेस मध्य रेल, झाँसी	–	7000
10. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स एम्पालाइज यूनियन, झाँसी	–	4452
11. इण्डोगल्फ एक्सप्लोसिव लि0 कर्मचारी संघ ,बबीना	–	7386
12. उ0प्र0 राज्य स्पिनिंग मिल्स मजदूर यूनियन ,बांदा	–	6508
13. लौह इस्पात कर्मचारी संघ , झाँसी	–	4713
14. छत्रसाल ग्रामीण बेंक आफीसर्स आर्गनाइजेशन ,उरई	–	7291
15. कताई मिल मजदूर मोर्चा ,बांदा	–	6994
16. बुन्देलखण्ड ट्रक कर्मचारी यूनियन पुराना मोटर स्टेण्ड, झाँसी	–	7257
17. उ0प्र0 बीज प्रमाणीकरण कर्मचारी संघ ,उरई	–	6607
18. बुन्देलखण्ड दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी संघ खाती बाबा ,झाँसी	–	7527
19. हाथ कागज उद्योग केन्द्र श्रमिक संगठन ,कालपी	–	7324
20. तुलसी ग्रामीण बेंक आफीसर्स आर्गनाइजेशन ,बॉदा	–	7475
21. एफसीआई वर्कर्स आर्गनाईजेशन नरसिंहरावटौरिया,झाँसी	–	7377
22. राजकीय सिचाई उद्योग कार्यशाला आई.टी.आई. प्रशिक्षित कर्मचारी संघ, झाँसी	–	7345
23. सफाई श्रमिक संघ, झाँसी	–	7336
24. स्माल स्केल इण्डस्ट्रीज एसोसिएशन ,ललितपुर	–	7172

25. राज इलेक्ट्रिकल्स इण्डस्ट्रीज नानकगंज सीपरी बाजार,झाँसी – 6991
26. दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी संघ वेतवा नदी परिषद राजघाट, ललितपुर – 7714
27. बैजीप्रो एम्पलाइज यूनियन ,उरई – 7641
28. इण्डियन ह्यूम पाइप मजदूर संघ करारी ,झाँसी – 7644
29. तुलसी ग्रामीण बेंक वर्कर्स आर्गनाइजेशन ,बॉदा – 7475
30. श्री निवास फर्टीलाइजर्स कर्मचारी संघ ,झाँसी – 7682

जनपद में श्रमिक संघ [1] :– उप श्रमायुक्त कार्यालय के पंजीकृत प्रमाणों के आधार पर जनपद में कुल इकतीस (31) श्रमिक संघ पंजीकृत है। जिनमें सात (07)बी.एच.ई.एल. तथा पच्चीस (25) अन्य जनपद के विभिन्न उद्योगों में कार्यरत है। बी.एच.ई.एल. के अतिरिक्त जनपद के अन्य उद्योगों में क्रियाशील श्रम संघों का सक्षिप्त विवरण निम्नवत् है।

1. **श्री बैद्यनाथ मजदूर यूनियन ग्वालियर रोड, झाँसी** :– यह संगठन झाँसी स्थित "श्री बैद्यनाथ आयुर्वेद प्राइवेट लिमिटेड" कारखाने में कार्यरत श्रमिकों का है। जिसका पंजीयन कमांक 2877 है। कारखाना प्रबंधन से समय–समय पर कर्मचारियों की वेतन वृद्धि , सुख–सुविधा एवं कल्याण संबंधी मांगों को पूर्ण कराने हेतु यह संगठन अपनी गतिविधियाँ संचालित रखता है तथा श्रमिकों के शोषण आदि के विरूद्ध संघर्ष युक्त रहता है।

2. **श्री बैद्यनाथ कर्मचारी संघ, ग्वालियर रोड, झाँसी** :– श्री बैद्यनाथ आयुर्वेद प्राइवेट लिमिटेड, झाँसी में क्रियाशील यह दूसरा संगठन है। जो श्रमिक हितों के लिए संघर्ष के साथ–साथ प्रबंधन से श्रमिकों के सामञ्जस्य एवं मधुर संबंधों के लिए क्रियाशील रहता है। इसका पंजीयन कमांक 7333 है। नियोक्ता से श्रमिकों को अधिकाधिक सुविधाएं तथा लाभ दिलाकर कारखाने में शान्ति एवं सौहार्द्रपूर्ण वातावरण में उत्पादन करने के प्रति यह संगठन विशेष बल प्रदान करता है।

स्रोत – [1] पंजीयन तालिका ,उप श्रमायुक्त कार्यालय झाँसी

3. वर्कचार्ज कर्मचारी संघ, बेतवा नदी परिषद राजघाट, ललितपुर :— यह संगठन राजघाट परियोजना ललितपुर में कार्यरत वर्कचार्ज कर्मचारियों की समस्याओं, मांगों एवं उनके स्थायीकरण के लिए कियाशील है। बेतवा नदी परिषद के प्रबंधन से, राजघाट परियोजना में लम्बे समय से वर्कचार्ज पर कार्य कर रहे मजदूरों के लिए यह संगठन निरंतर, वार्ता, समझौता आदि के द्वारा कर्मियों की समस्याओं के अविलम्ब समाधान हेतु संघर्षरत है। उसका पंजीयन कमांक – 6307 है।

4. दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी संघ, बेतवा नदी परिषद, राजघाट ललितपुर :— राजघाट परियोजना ललितपुर में, कार्यरत श्रमिकों के लिए अपनी गतिविधियाँ संचालित करने वाला यह द्वितीय संगठन है। राजघाट परियोजना मूलतः बेतवा नदी पर बनाए जाने वाले एक विशाल बॉध के निर्माण की योजना से सम्बद्ध है ,जिससे जल विद्युत निर्माण के साथ ही बड़ी–बड़ी नहरों के द्वारा बुन्देलखण्ड क्षेत्र में सिंचाई के लिए पर्याप्त व्यवस्था होनी है। परियोजना के प्रारम्भ काल से लेकर पूर्णता के उत्तर चरण तक लगातार कई वर्षो से दैनिक वेतन पर कार्य करने वाले कर्मचारियों के वेतन, कल्याण, सुख–सुविधाओं एवं नियमितीकरण हेतु संघर्षरत इस संगठन का पंजीयन कमांक 7714 है।

5. इण्डियन ह्यूम पाइप कर्मचारी यूनियन करारी झॉसी :— बॉधों से नगरों तक जाने वाली पानी की लाइनों, सड़कों आदि पर बनने वाली छोटे पुलों पुलियों और नहरों आदि में प्रयुक्त होने वाले बड़े व्यास के सीमेण्ट ह्यूम पाइपों का निर्माण करने वाली करारी, झॉसी की फैक्ट्री में निरंतर सेवारत कर्मचारियों की उचित एवं न्यायोचित मांगों के लिए फैक्ट्री प्रबंधन से वार्ता, विचार–विमर्श यदा–कदा संघर्ष करने वाला यह संगठन कर्मचारियों के हितार्थ संकल्पित है। इसका पंजीयन कमांक – 5025 है।

6. इण्डियन ह्यूम पाइप मजदूर संघ, करारी झॉसी :— झॉसी से दिल्ली जाने वाले रेल मार्ग पर प्रथम स्टेशन करारी में स्थित ह्यूम पाइप कारखाने में सीमेण्ट पाइपों के साथ रेलवे ट्रेक के लिए प्रयुक्त किए जाने वाले स्लीपरों का भी निर्माण होता है। इसी कारखाने में कार्यरत यहॉ दूसरा श्रमिक संगठन है। जो फैक्ट्री की उत्पादन क्षमता में वृद्धि की कामना के साथ श्रमिकों के लाभ की अपेक्षा रखता है। प्रबंधन की मनमानी के विरूद्ध सतत् संघर्ष एवं परिस्थिति अनुरूप यथासम्भव समझौते, शान्ति हेतु कियाशील इस संगठन का पंजीयन कमांक – 7644 है।

7. **उ0प्र0 राज्य स्पिनिंग मिल्स मजदूर यूनियन, बॉदा** :– पूर्व में झॉसी कमिश्नरी के अन्तर्गत आने वाले जनपद बॉदा में स्थित कताई मिल के श्रमिकों हेतु कार्यरत यह श्रमिक संगठन अपनी गतिविधियॉ मजदूर हितार्थ संचालित करता है। जिसमें मजदूरों की सुख–सुविधाओं, कार्य प्रकृति, कार्यस्थल एवं प्रबंधकीय व्यवस्थाओं में निरंतर सुधार के साथ उन्हें अधिकाधिक लाभ दिलाने हेतु यह यूनियन सकिय है। इसका पंजीयन कमांक – 6508 है।

8. **कताई मिल मजदूर मोर्चा, बॉदा** :–बॉदा जनपद में स्थित कताई मिल मजदूरों के लिए मिल में कियाशील यह दूसरा संगठन है ,जो श्रमिकों की समस्याओं तथा प्रबंधन के मनमानी रवैये के निराकरणार्थ सकिय रहता है। यद्यपि कताई मिल में उ0प्र0 राज्य स्पिनिंग मिल्स मजदूर यूनियन भी श्रमिकों के हितार्थ अपनी गतिविधियॉ संचालित करता है तथापि श्रम संगठनों के वैचारिक मतभेद या केन्द्रीय संगठनों की विचारधारा के कारण कताई मिल में "कताई मिल मजदूर मोर्चा" भी मजदूर कल्याण के लिए संघर्षरत है। इस संगठन का पंजीयन कमांक – 6994 है।

9. **तुलसी ग्रामीण बेंक ऑफीसर्स आर्गनाइजेशन बॉध** :– राष्ट्रीयकृत बेंकों की शाखाओं के प्रायः जनपदों/नगरों/उप नगरों/ग्रामों में उपलब्ध होने के बाद भी ग्रामीण क्षेत्रों में विशेषकर किसानों की सहायतार्थ/सुविधा हेतु (जिनमें सरल प्रकियाओं से कृषि कार्यो हेतु ऋण आदि देने की व्यवस्थाएं सम्मिलित हैं) बुन्देलखण्ड क्षेत्र के प्रत्येक जनपद में ग्रामीण बेंकों की शाखाएं खोली गयी। जिनके नाम जनपद की ऐतिहासिक विभूतियों के नाम पर रखे गए है। इसी प्रकार की ग्रामीण बेंक बॉदा जनपद में है जो तुलसी ग्रामीण बेंक के नाम से अभिहित है। इसी बेंक में कार्यरत अधिकारी संवर्ग की समस्याओं के निवारणार्थ / निराकरणार्थ यह संगठन कियाशील है। जो बेंक के उच्च प्रबंधन से यथासमय वार्ता, समझौता आदि करके अधिकारी संवर्ग की सुविधाओं में वृद्धि के साथ उनकी समस्याओं के समाधान का यथासम्भव प्रयास करता है। इस आर्गनाइजेशन का पंजीयन कमांक – 7475 है।

10. **तुलसी ग्रामीण बेंक वर्कर्स आर्जनाजेशन, बॉदा** :– तुलसी ग्रामीण बेंक बॉदा में कार्यरत अधिकारियों के अतिरिक्त सभी कर्मचारियों के हितार्थ यह संगठन क्रियाशील है। चूँकि इस बेंक में आफीसर्स आर्गनाइजेशन भी सक्रिय है। अतैव अधिकारियों से इतर कर्मियों की समस्याओं के समाधान एवं उनके कल्याणार्थ बेंक में वर्कर्स आर्गनाइजेशन का गठन हुआ तथा इसकी गतिविधियों का विस्तार हुआ। कर्मियों के हितार्थ सतत् क्रियाशील इस संगठन का पंजीयन क्रमांक – 7666 है।

11. **इण्डोगल्फ एक्सप्लोसिव लि0 कर्मचारी संघ, बबीना** :– यह संगठन इण्डोगल्फ एक्सप्लोसिव लि0 बबीना में कार्यरत कर्मचारियों के हितार्थ सक्रिय है । एक्सप्लोसिव से संबंधित उत्पाद विनिर्माण करने वाले प्लान्ट में सेवारत कर्मियों की सुरक्षा, कल्याण तथा वेतन संबंधी समस्याओं के साथ–साथ उनकी दैनिदिन की समस्याओं के समाधान, हेतु यह संगठन अपनी गतिविधियॉं संचालित करता है तथा प्रबंधन से कर्मचारियों के अधिकारों की मांग हेतु सदा सजग, सक्रिय एवं जागरूक है। इस संगठन का पंजीयन क्रमांक – 7386 है ।

12. **राजकीय सिचाई उद्योग कार्यशाला आई.टी.आई. प्रशिक्षित कर्मचारी संघ, झॉसी**– विविध सिचाई परियोजनाओं, नहरों एवं बॉधों आदि में प्रयुक्त होने वाले भारी फाटक, पाइप एवं तत्संबंधी अनेक उपकरणों के विनिर्माण में संलग्न सिचाई कार्यशाला झॉसी सिविल लाइन में स्थित है। इसी कार्यशाला में कुशल कर्मचारियों अर्थात अकुशल, अर्धकुशल नही अपितु आई.टी.आई. से प्रशिक्षण प्राप्त कर्मियों की समस्याओं के निदान, मॉगों एवं समुचित अधिकारों की प्राप्ति के लिए उक्त संगठन क्रियाशील है, सक्रिय है। स्थानीय प्रबंधन के साथ–साथ उच्च प्रबंधन एवं समय–समय पर राज्य सरकार के संबंधित अधिकारियों से कर्मचारियों के हितार्थ पत्राचार, संवाद, सम्पर्क, वार्ता, समझौता आदि करने हेतु संगठन सदा प्रयासरत रहता है। इस संगठन का पंजीयन क्रमांक – 7345 है ।

13. श्री निवास फर्टीलाइजर्स कर्मचारी संघ, झाँसी :– झाँसी जनपद में उर्वरक का उत्पादन करने वाला एक मात्र संयत्र श्री निवास फर्टीलाइजर्स है ।जो झाँसी कानपुर रोड पर झाँसी से लगभग 7 कि0मी0 की दूरी पर स्थित है। कृषि उत्पादों में प्रयुक्त किए जाने वाले उर्वरकों, खादों, (फास्टेट, यूरिया आदि) का वैधानिक एवं व्यवहारिक समस्याओं के समाधान तथा समय–समय पर श्रमिकों के हित से जुड़ी मांगों की पूर्ति के लिए उक्त कर्मचारी संगठन अस्तित्व में आया । अपने उद्भव काल से ही कर्मचारियों के लिए निरंतर कियाशील एवं जागरूक संगठन ने फर्टीलाइजर्स प्रबंधन से पार्ता एवं आंदोलन के माध्यम से कारखाने में मजदूर हितैषी अनेक व्यवस्थाओं को साकार स्वरूप प्रदान किया है तथा अनेक कल्याण कारी गतिविधियों को भी प्रारम्भ करवाया है। साथ ही सतत संघर्ष का संकल्प लेकर आज भी यह संगठन अपनी आंदोलन क्षमता एवं श्रमिक शक्ति के बल पर कारखाने में सक्रिय भूमिका का निर्वहन कर रहा है। इस संगठन का पंजीयन कमांक – 7682 है।

14. बेजीप्रो एम्पलाइज यूनियन, उरई :– भारत में अमेरिका की अत्यन्त प्राचीन एवं प्रख्यात बहुराष्ट्रीय कम्पनी हिन्दुस्तान लीवर लिमिटेड की यह इकाई उरई में विद्यमान है । जिसमें हिन्दुस्तान लीवर के विविध उत्पादों (वनस्पति घी, साबुन आदि) का वृहद् पैमाने पर उत्पादन किया जाता है। यह कारखाना उरई (जालौन) में बैजीप्रो लि0 उरई के नाम से प्रसिद्ध है । इस कारखाना में कार्यरत कर्मचारियों के शोषण को रोकने, कारखाना अधिनियम – 1948 के समस्त प्रावधानों के सम्यक अनुपालन तथा कर्मचारियों की वेतन, एवं स्थायीकरण संबंधी समस्याओं के निराकरणार्थ उक्त संगठन अस्तित्व में आया। श्रमिक हित नें विविध आंदोलनों को सफलतम सोपान पर ले जाने में इस संगठन की महती भूमिका है । जिसके परिणाम स्वरूप बैजीप्रो लि0 उरई का प्रबंधन कर्मचारियों के हितार्थ अनेक सकारात्मक एवं प्रभावी कदम उठा रहा है । जो कर्मचारियों के असंतोष को दूर करने तथा उनकी कार्यक्षमताओं को द्रुत गति देने में सफल सिद्ध हुआ है । कारखाने में श्रमिक हितैषी अनेक योजनों/गतिविधियों कों प्रारम्भ कराने में भी उक्त संगठन की भूमिका अत्यन्त महत्वपूर्ण है । इस संगठन का पंजीयन कमांक – 7641 है ।

15. हाथ कागज उद्योग केन्द्र श्रमिक संगठन, कालपी :– कालपी का कागज उद्योग बहुत पुराना है वहाँ हाथ से कागज गनाने के विविध केन्द्र है । उन्हीं के मध्य स्थित हाथ कागज उद्योग केन्द्र में कार्यरत श्रमिकों की समस्याओं के निराकरणार्थ यह संगठन गठित हुआ, जो वर्तमान में पूर्ण शक्ति के साथ श्रमिक हितषी गतिविधियाँ संचालित कर रहा है । कागज उद्योग केन्द्र में श्रमिकों की वैध मांगों एवं कल्याणकारी योजनाओं को मूर्त स्वरूप प्रदान कराने के लिए यह संगठन संबंधित प्रबंधन/नियोक्ता से वार्ता, समझौता आदि करता है । यदा–कदा इसके द्वारा श्रमिक आंदोलन भी चलाए जाते है । हाथ कागज उद्योग में क्रियाशील इस संगठन का पंजीयन क्रमांक – 7325 है ।

16. उ0प्र0 बीज प्रमाणीकरण कर्मचारी संघ, उरई :– बीज प्रमाणीकरण विभाग के कर्मचारियों द्वारा, अपनी समस्याओं के समाधान तथा प्रबंधन से वार्ता हेतु व्यवस्थित मंच तैयार करने की दृष्टि से इस संगठन का गठन किया गया । संगठन उरई स्थित विभाग के सभी कर्मियों का उचित मांगों के निस्तारण तथा अन्य कल्याणप्रद योजनाओं के लागू करने के साथ ही उनकी समस्याओं के त्वरित/शीघ्र समाधान हेतु प्रबंधन से यथासमय वार्ता,समझौता आदि करता है। प्रबंधन से होने वाली वार्ताओं के सकारात्मक परिणाम प्राप्त न होने की स्थिति में संगठन कभी–कभी आदोलन आदि भी करता है। यद्यपि इनके आंदोलन ,तोड़ फोड़ या हिंसक आदि नही होते है । तथापि उनका प्रभाव व्यापक होता है। इस संगठन का पंजीयन क्रमाक 6607 है।

17. एफ.सी.आई.वर्कर्स आर्गनाइजेशन नरसिंह राव टौरिया झाँसी :– फूड कॉर्पोरेशन इण्डिया झाँसी जनपद में कार्यरत कर्मियों द्वारा गठित यह संगठन पूर्णतः प्रभावी है तथा श्रमिक हितैषी गतिविधियों में सतत् संलग्न है। एफ.सी.आई. कर्मियों की स्थानीय समस्याओं के साथ है। उनके वेतनमान तथा उनके लिए कल्याणकारी योजनाओं के प्रभावीकरण हेतु संगठन स्थानीय प्रबंधन से वार्ता आदि के साथ प्रान्तीय स्तर आवश्यकतानुसार केन्द्रीय स्तर पर भी वार्ता समझौता, घटना, आन्दोलन आदि करता है। वस्तुतः कर्मचारियों की समस्याओं के समाधान तथा उनके शोषण को रोकने एवं प्रबंधन की मनमानी के विरूद्ध सतत् संघर्ष के उद्देश्य को लेकर गठित यह संगठन क्रियाशील है। यद्यपि यह कहना कठिन है कि संगठन अपने हेतु में कितना सफल हुआ है।

लेकिन फिर भी कर्मियों को प्रबन्धन से बात करने के लिए एक मंच या एक सामूहिक शक्ति अवश्य इस संगठन के माध्यम से अवश्य प्राप्त हुई है। इस संगठन का पंजीयन कमांक 7377 है।

18. लौह स्पात कर्मचारी संध झाँसी :– आयरन एवं स्टील कार्यो से जुड़े लघु उद्योंगों तथा निजी उद्योगों में कार्यरत कर्मचारियों द्वारा वेतन संशोधन , कार्य प्रकृति तथा अन्य सुविधाओं में एकरूपता की दृष्टि से यह संगठन गठित किया गया। नियोक्ताओं द्वारा किए जा रहे शोषण तथा मनमाने व्यवहार के विरूद्ध अपनी संगठित शक्ति, एकता एवं एक मंच के बल पर कर्मचारियों / श्रमिकों के आत्मविश्वास में वृद्धि हुई है। साथ ही उनको प्राप्त होने वाले वेतन सुरक्षा आदि मे एकरूपता भी आयी है । इन्हीं बिन्दुओं ने श्रमिकों को संगठन के प्रति समर्पित एवं जागरूकता प्रदान की है। यथा–समय आपसी विचार विमर्श एवं चिन्तन के उपरान्त, संयुक्त रूप में लौह स्पात उद्योगों के नियोक्ताओं से अपनी समुचित माँगों के लिए संगठन कियाशील रहता है। इसकी सकियता के परिणामरूवरूप लौह स्पात कर्मचारियों की कार्यप्रवृति, कार्यशैली एवं कार्य सुविधाओं में अपेक्षित सुधार हुआ है। इन सुधारों में कुछ और सुविधाओं का समावेश कराने हेतु संगठन अपनी गतिविधियों को द्रुतगति प्रदान करने की ओर अग्रसर है। संगठन का पंजीयन कमांक – 4713 है।

19. चतुर्थ श्रेणी रेल मजदूर कांग्रेस, मध्य रेल – झाँसी :– रेल विभाग का पूरे देश के सरकारी विभागों में बहुत बड़ा तन्त्र है। देश के सभी क्षेत्रों में कोने–कोने तक फैले इसके रेल जाल तथा आधुनिक युग में यातायात/परिवहन की इसकी व्यापक सेवाओं के विषय में सभी सुपरिचित है। नौ प्रमुख रेल क्षेत्रों में मध्य रेल का मुख्यालय झाँसी है। रेल विभाग के मजदूर संगठन चूँकि अखिल भारतीय स्तर पर तथा क्षेत्रीय स्तर पर कियाशील रहते हैं । फलस्वरूप उन्हें जनपदीय सीमाओं के अन्तर्गत सीमांकित नही किया जा सकता है। फिर भी रेलवे में चतुर्थ श्रेणी के वर्गीकृत मजदूरों द्वारा झाँसी में एक संगठन गठित किया गया है । जो रेल सेवाओं में कियाशील केन्द्रीय संगठनों से सम्बद्ध न होकर स्वतन्त्र है तथा मध्य रेल झाँसी क्षेत्र के चतुर्थ श्रेणी प्रकृति के श्रमिकों की समस्याओं एवं उनकी उचित मांगों के सकारात्मक निस्तारण हेतु संघर्षरत हैं।

यथा समय रेल प्रबंधन से उक्त श्रेणी के मजदूरों की दैनिदिन समस्याओं तथा शोषण के विरूद्ध यह संगठन अपने कियाकलापों को गति प्रदान करता है ,साथ ही रेल प्रबंधन से वार्ता, समझौता आदि के लिए अपनी सक्षमता सिद्ध करते हुए उक्त वर्गीय कर्मियों में एक आत्म विश्वास पैदा करता है। क्योंकि चतुर्थ श्रेणी अर्थात् सबसे निम्न श्रेणी के श्रमिक होने के कारण रेल क्षेत्र के केन्द्रीय श्रमिक संगठन भी उनकी समस्याओं या कि मांगों को वरीयता प्रदान नही करते है। वहीं प्रबंधन द्वारा भी उनकी उपेक्षा की जाती है। इसी कारण यह संगठन मध्यरेल झाँसी क्षेत्र में अस्तित्वमें आया तथा अपने उद्देश्य को लेकर पूर्णतः समर्पित एवं सकिय है। संगठन का पंजीयन कमांक – 7000 है।

20. <u>स्माल स्केल इण्डस्ट्रीज एसोसिएशन ललितपुर</u> :– ललितपुर क्षेत्र के लघु उद्योगों में कार्यरत कर्मचारियों द्वारा अपने नौकरी संबंधी हितों के साथ ही सभी श्रमिकों का एक वृहद मंच तैयार करने की दृष्टि से इस एसोसिएशन का गठन किया गया । चूँकि लघु उद्योगों की एकल इकाईयों में श्रमिकों की संख्या अल्प होने के कारण श्रमिक संगठन प्रभावी भूमिका निर्वाह नही कर पाते है तथा नियोक्ताओं की मनमानी का समुचित प्रतिकार नही कर पाते है। इसीलिए ऐसी सभी लघु इकाईयों के श्रमिक परस्पर मिलकर एक मंच पर आने के लिए एक संयुक्त संगठन का गठन कर लेते है। उक्त संगठन ऐसी ही व्यवस्थाओं या कि इस प्रकार के चिन्तन की परिणिति है।

लघु उद्योग क्षेत्र में आने वाली श्रमिक समस्याओं के समाधान तथा उन्हें कार्य सुरक्षा, रोजगार सुरक्षा के साथ तत्संबंधी कल्याणकारी योजनाओं को प्रभावी बनाने हेतु एसोसिएशन अत्यन्त सकियता से मजदूरों के मध्य अपनी गतिविधियों को संचालित कर रहा है। समय–समय पर संगठन द्वारा सामूहिक बैठकों में लिए गए निर्णयों के कियान्वयन हेतु संयुक्त रणनीति के अन्तर्गत आंदोलन आदि का आह्वान भी किया जाता है । जिसके माध्यम से नियोक्ताओं के ऊपर एक दवाब बनाया जाता है तथा उन्हें अपनी कार्यशैली में परिवर्तन हेतु सोचने को विवश भी करता है। कभी–कभी इसके परिणाम नकारात्मक भी हो जाते है, जिनमें कर्मियों के रोजगार आदि की स्थिति भी अनिश्चय में/खतरे में पड़ जाती है। फिर भी श्रमिक संगठनों की कार्यशैली का एक अंग होने के कारण यह भी होता है लेकिन यदा–कदा ही ऐसे घटनाक्रम बनते है। अन्ततः निष्कर्ष यही कि संगठन लघु उद्योग क्षेत्र के श्रमीं हेतु कियाशील है इसका पंजीयन कमांक – 7172 है।

21. बुन्देलखण्ड दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी संघ खातीबाबा झाँसी :– झाँसी जनपदान्तर्गत विभिन्न विभागों में कार्यरत दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों के लिए गठित संगठन अपनी सकियता से कर्मियों का एक संगठनात्मक ढाँचा भी तैयार कर चुका है। यत्र–तत्र अन्यान्य विभागों, कार्यालयों क्षेत्रों में दैनिक वेतन पर कार्य कर रहे कर्मियों के स्थायीकरण, स्थायी कर्मचारियों के समान कार्य पर समान वेतन की प्रधान मांग इस संगठन द्वारा की जाती है। इसी के साथ भिन्न–भिन्न नियोक्ताओं/प्रबंधकों द्वारा रखी जाने वाली अलग–अलग सेवा शर्तों में एकरूपता की दृष्टि से संगठन यथासमय अपनी गतिविधियाँ संचालित रखता है। संगठन के प्रभारी/पदाधिकारी संगठन के सदस्यों को आने वाली समस्याओं के संदर्भ में संबंधित विभागों के प्रबंधकों/नियोक्ताओं से वार्ता आदि कर समस्या के निराकरण का यथोचित प्रयास करते है।

यथार्थ में दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी की स्थिति उसके विभागों आदि में दूसरे स्तर की होती है तथा उनकी संख्या भी न्यून होने के कारण भी प्रायः वह प्रबंधन या नियोक्ता के शोषण का शिकार होते है। इन्हीं स्थितियों से निबटने तथा मानसिक दबाव से उबरने के लिए ही दैनिक वेतनभोगियों का यह संगठन अपने अस्तित्व में आया। जो कर्मियों के अन्दर एक आत्म विश्वास पैदा करने में समर्थ सिद्ध हुआ है। संगठन का पंजीयन कमांक – 7527 है।

22. राज इलेक्ट्रिकल्स इण्डस्ट्रीज नानक गंज सीपरी बाजार – झाँसी :– झाँसी जनपद में स्थित विभिन्न सरकारी/अर्ध सरकारी/सार्वजनिक उद्यमों/लघु उद्योगों के साथ निजी उद्योग भी व्यापारिक गतिविधियों में संलग्न है। जिनमें श्रमिक संगठन अपनी भूमिका का निर्वाह भी कर रहे है। इसी प्रकार के निजी उद्योग राज इलेक्ट्रिकल्स इण्डस्ट्रीज में कार्यरत कर्मियों द्वारा गठित संगठन भी प्रभावी है जो नानकगंज सीपरी बाजार में स्थित है। मूलतः विद्युत उपकरणों के विनिर्माण में संलग्न राज इलेक्ट्रिकल्स इण्डस्ट्रीज के कर्मियों ने अपनी समस्याओं के निराकरणार्थ तथा कारखाना अधिनियम कानूनों के अन्तर्गत निर्धारित कल्याणकारी सुविधाओं के साथ समुचित वेतन प्राप्ति के उद्‌देश्य से संगठन का गठन किया था।

यद्यपि यह एक विश्लेषण का विषय हो सकता कि संगठन अपने उद्‌देश्यों में में किस स्तर पर सफल हुआ है तथापि संगठन के निर्माण के प्रारम्भिक लाभ तो श्रमिकों को अवश्य प्राप्त हुए है तथा संगठन अपनी गतिविधियों को सम्यक रूपेण संचालित भी कर रहा है। संगठन का पंजीयन कमांक – 6991 है।

23. सफाई श्रमिक संघ झाँसी :– झाँसी नगर पालिका में कार्यरत सफाई कर्मचारियों द्वारा अपनी मांगों एवं समस्याओं के निस्तारण हेतु एक प्रभावी मंच की आवश्यकता के आधार पर उक्त संगठन का गठन किया गया। सम्पूर्ण नगर की दैनिदिन सफाई व्यवस्था का दायित्व सम्हाले सफाई कर्मचारियों की मूलभूत अनेक समस्याएं हैं। जिनका समाधान एक समग्र सफाई नीति के परिप्रेक्ष्य में किया जाना अनिवार्य है। समय–समय पर शासन द्वारा दिए गए निर्देशों के लागू न होने तथा स्थानीय प्रशासन द्वारा वेतन आदि के भुगतान में अनावश्यक बिलम्ब के कारण श्रमिकों को होने वाली असुविधाओं के दृष्टिगत उक्त संगठन हड़ताल आदि भी आयोजित करता है। जिसके फलस्वरूप प्रशासन पर एक नैतिक दबाव भी बनता है, जो श्रमिकों की समस्याओं के शीघ्र निस्तारण में महती भूमिका का निर्वाह करता है। लेकिन यह सब कुछ संगठन के माध्यम से ही सम्भव हुआ है। इसी के साथ ही संगठन प्रशासन से यथासमय सफाई कर्मियों के संदर्भ में वार्ता, समझौता आदि करके नगर की स्वच्छता व्यवस्था में व्यापक योगदान करता है। अतः यह कहा जा सकता है कि संगठन केवल संघर्ष का ही कार्य नही करता अपितु नगर प्रशासन को सकारात्मक सहयोग भी प्रदान करता है। लेकिन यही भी सत्य है कि यह सफाई श्रमिकों के हितार्थ ही कियाशील है। संगठन का पंजीयन कमांक – 7336 है।

24. बुन्देलखण्ड ट्रक कर्मचारी यूनियन पुराना मोटर स्टेण्ड झाँसी :– झाँसी जनपद में व्यापारिक माल ढोने हेतु भारी मात्रा में प्रयुक्त होने वाले ट्रकों के कर्मचारियों, जिनमें ड्राइवर एवं क्लीनर की संख्या अधिक है, ने अपनी समस्याओं के समाधान तथा कार्यप्रकृति में एकरूपता की दृष्टि से यूनियन का गठन किया है। पुलिस प्रशासन के साथ व्यापारिक गतिविधियों से जुड़े प्रतिष्ठानों के प्रतिनिधियों द्वारा किए जाने वाले शोषण के विरूद्ध तथा समस्याओं के व्यवहारिक समाधान में एकरूपता को संगठन ने अपना मूल उद्देश्य माना है। उक्त के निराकरणार्थ यूनियन कियाशील हैं समय–समय पर प्रशासन से वार्ता तथा नियोक्ताओं की मनमानी के विरूद्ध संयुक्त प्रयासों के माध्यम से संगठन प्रभावी कियाकलाप करता है। यदा–कदा शासकीय आदेशों के अतिरिक्त डीजल आदि की कीमतों में वृद्धि एवं करों के अधिकार के विरोध में भी यूनियन हड़ताल आदि आहूत करती है। परिणामतः जन सामान्य को होने वाली असुविधाओं के परिप्रेक्ष्य में प्रशासन इनकी समस्याओं के शीघ्र निपटाने हेतु सकारात्मक वार्ता – समझौता आदि करता है। इस प्रकार के लाभ प्राप्त कराने तथा एक मान्यता प्राप्त मंच की दृष्टि से यह संगठन प्रभावी भूमिका का निर्वाह करता है। जो यूनियन की सार्थकता को सिद्ध करता है। संगठन का पंजीयन कमांक – 7257 है।

25. <u>छत्रपाल ग्रामीण बेंक ऑफीसर्स आर्गनाइजेशन, उरई</u> :– जनपदीय मुख्यालयों में कृषकों एवं अन्य ग्राम्य जनों की सेवार्थ प्रारम्भ किए गए ग्रामीण बेंकों की श्रंखला में उरई (जालौन) जनपद में स्थित छत्रपाल ग्रामीण के ऑफीसर्स द्वारा गठित यह संगठन अपनी प्रभावी भूमिका में है। यह संगठन बेंक में कार्यरत सम्पूर्ण कर्मियों का प्रतिनिधित्व नही करता बल्कि उसमें सेवारत अधिकारियों की समस्याओं के समाधान, तथा उनके वेतन विसंगतियों के साथ राष्ट्रीयकृत बेंकों के समतुल्य सुविधाओं की प्राप्ति के लिए गठित आर्गनाइजेशन केवल बेंक अधिकारियों के हित की ही चिन्ता करता है तथा उन्हीं के लिए सक्रिय है। प्रान्तीय स्तर के साथ–साथ राष्ट्रीय स्तर पर शासन से अपनी मांगों के सम्यक समाधान एवं राष्ट्रीय बेंकों में प्रदत्त अधिकारी सुविधाओं के प्रकाश में यह संगठन वार्ता, समझौता के साथ ही साथ यथा समय आंदोलन हड़ताल आदि मांगों का भी अनुसरण करता है। यद्यपि अधिकारियों का संगठन होने के कारण आंदोलन आदि के संदर्भ में इसकी सीमाएं है तथापि सांगठनिक प्रकृति एवं प्रवृति होने के कारण संगठन द्वारा किए जाने वाले उक्त कियाकलापों को असहज या अवैधानिक नही कहा जा सकता । निष्कर्षतः यही कि संगठन बेंक ऑफीसर्स की समस्याओं के निराकरणार्थ एवं उनके हितार्थ सतत् कियाशील है। आर्गनाइजेशन का पंजीयन कमांक – 7291 है।

जनपद में पंजीकृत उपरोक्त श्रमिक संगठनों के अतिरिक्त सात श्रमिक संगठन और उप श्रमायुक्त कार्यालय में पंजीकृत है जो भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड के झॉसी प्रतिष्ठान में कियाशील है । जिनका विस्तृत विवरण आगामी अध्याय "भेल में श्रमिक संघ" के अन्तर्गत किया गया है।

<u>बीएचईएल में श्रमिक संघ</u> :– बीएचईएल, झॉसी में श्रमिक संगठनों का एक व्यवस्थित स्वरूप विद्यमान है । अखिल भारतीय स्तर पर प्रतिष्ठित सार्वजनिक प्रतिष्ठान होने के फलस्वरूप राष्ट्रीय स्तर के श्रमिक संगठनों से संबंधित यूनियने भेल, झॉसी में कियाशील है । जिनकी संबद्धता, विचारधारा गतिविधियां एवं कार्यशैली केन्द्रीय श्रमिक संगठनों का वैचारिक पोषण भी किसी ना किसी राजनैतिक दल की विचारधारा से ही होता है । वैचारिक अधिष्ठान पर राजनैतिक दल होने के कारण, अखिल भारतीय स्तर पर कार्यरत राजनैतिक दलों की तरह श्रमिक संगठनों की संख्या भी इन्हीं प्रमुख दलों के समतुल्य है ।

अपने उद्भव काल से अब तक श्रमिक संगठनों के स्परूपों में अनेक प्रकार को परिवर्तन हुए श्रमिक संघों में विघटन, विलयन, नवीनीकरण, पुनरोत्थान, पुनरोदय आदि समसामयिक घटनाक्रमों के परिणामस्वरूप होते हैं । केन्द्रीय स्तर पर हुए बदलावों का प्रभाव प्रान्तीय, क्षेत्रीय एवं सभी उद्योगों में कार्यरत श्रमिक संगठनों पर भी पड़ा । इन झंझावतों से यह सब भी अछूते नही रहे । भेल झाँसी में कार्यरत श्रमिक संगठनों के स्वरूपों में भी इन परिवर्तनों का प्रभाव परिलक्षित होता है ।

वर्तमान में झाँसी इकाई में सात 7 श्रमिक संगठन कार्यरत है । सातों संगठन पंजीकृत है तथा इनमें से अधिकांशतः केन्द्रीय श्रमिक संगठनों से संबंद्ध है । इकाई में कार्यरत श्रमिक यूनियनों के नाम निम्नवत् है ।

1. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स मजदूर यूनियन झाँसी (CITU)
2- हेवी इलेक्ट्रिकल्स श्रमिक ट्रेड यूनियन भेल, झाँसी (HMS)
3- भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स श्रमिक संघ, झाँसी (BMS)
4. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स कर्मचारी संघ, झाँसी ( )
5. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स एम्पलाइन यूनियन, भेल, झाँसी (INTUC)
6. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स वर्कर्स ट्रेड यूनियन (AITUC)
7. भेल कर्मचारी यूनियन, झाँसी ()

झाँसी इकाई में कार्यरत श्रमिक संगठनों के सम्बद्ध केन्द्रीय संगठनों का संक्षिप्त वृतान्त इस प्रकार है।[1]

<u>एटक (AITUC)</u> : एटक अर्थात आल इण्डिया ट्रेड यूनियन कॉंग्रेस । यह भारत का पहला केन्द्रीय संगठन है जो 1920 में स्थापित हुआ और उसके संस्थापकों में जवाहरलाल नेहरू, मोहम्मद अली जिन्ना, श्री ना. म. जोशी जैसे अनेक प्रसिद्ध व्यक्ति थे । 1923 में एटक में कम्युनिस्टों का प्रवेश हुआ । 1927 में पं. जवाहरलाल नेहरू जी एटक के अध्यक्ष थे, तथा 1931 के कलकत्ता अधिवेशन में नेताजी सुभाषचन्द्र बोस ने एटक की अध्यक्षता की । उस काल खण्ड में राष्ट्रवादियों और कम्युनिस्टों में आंतरिक मतभेद, संघर्ष हुआ करते थे, जिसका प्रभाव संगठन पर परिलक्षित होता था ।

स्रोत – [1] यूनियन का विभाजन एवं वर्गीकरण , पांचजन्य . 08 सित. 1991

कम्युनिस्टों एवं राष्ट्रवादियों की रस्साकशी का प्रतिबिम्ब एटक पर भी पडना था । 1942 के आंदोलन में जब सभी राष्ट्रवादी नेता कारावास में बंद थे ,किन्तु कम्युनिस्ट बाहर रहे । धीरे–धीरे एटक पर कम्युनिष्टों का अधिकार हो गया । राष्ट्रवादी कामगार नेता जब जेल से बाहर निकले तो उन्हें कम्यूनिस्टों ने एटक में प्रवेश देने से मना कर दिया परिणामतः राष्ट्रवादी कामगार नेताओं ने अपना एक अलग संगठन बनाया । जिसे नाम दिया गया "इन्डियन नेशनल ट्रेडयूनियन कांग्रेस" अर्थात इंटक ।

<u>इंटक (INTUC)</u> :– 1942 आंदोलन में जेल जाने के बाद बाहर निकलने पर एटक में राष्ट्रवादी कामगारों को प्रवेश न मिलने के कारण मई 1946 में राष्ट्रवादियों द्वारा एक अलग संगठन बनाया "इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस" अर्थात 'इंटक' (INTUC) । इंटक की स्थापना में सरदार बल्लभ भाई पटेल का बड़ा महत्वपूर्ण योगदान रहा । 1969 में कांग्रेस का विभाजन होकर इंदिरा कांग्रेस और संगठन कांग्रेस अस्तित्व में आई । इंटक पर इसका असर पड़ा किन्तु जैसे कांग्रेस के दोनों गुटों ने कांग्रेस शब्द का त्याग नही किया , उसी प्रकार उसके मजदूर नेताओं ने 'इंटक' शब्द को नही छोड़ा । दो इंटक संगठन उनके नेताओं के नाम से पहचाने जाने लगे ।

1946 में कम्यूनिस्टों और कांग्रेसियों के लिए अलग–अलग मजदूर संगठन बन गए , बचे समाजवादी विचार धारा के कामगार नेता । उन्होंने सत्तारूढ़ कांग्रेस के अधीनस्थ इंटक में जाना उचित नही समझा तथा एटक में बने रहना कम्युनिस्टों के वर्चस्व के कारण कठिन लग रहा था । मई 1946 से दिसम्बर 1948 तक उनकी अवस्था त्रिशंकु जैसी रही परिणामत 1948 में उन्होंने भी नवीन संगठन बनाया "हिन्द मजदूर सभा" ।

<u>हिन्द मजदूर सभा (HMS)</u> :– सत्तारूढ़ कांग्रेस एवं कम्युनिस्टों की दृढधर्मिता के चलते समाजवादियों को नवीन संगठन बनाने का मार्ग तय करना पड़ा । फलस्वरूप दिसम्बर 1948 में समाजवादी विचारधारा के कामगार नेताओं ने अपने एक अलग मजदूर संगठन "हिन्द मजदूर सभा" की स्थापना की । जिसमें रायिस्ट सोशलिस्ट , तथा कुछ स्वतन्त्र कामगार नेता सम्मिलित हुए । इसकी स्थापना में आचार्य नरेन्द्र देव , अशोक मेहता , रामभाउ , रूईकरू , एस. एम. जोशी प्रमुख थे ।

इस प्रकार स्वाधीनता के तुरंत बाद देश में राजनैतिक दलों द्वारा संचालित एटक (कम्यूनिस्ट), इंटक (कॉंग्रेस) और हिन्द मजदूर सभा (सोशलिस्ट) ये तीन प्रकार के मजदूर संगठन अस्तित्व में आ गए । इन तीन दलों में राजनैतिक स्तर पर कालान्तर में जो–जो मतभेद हुए , उसका सीधा प्रभाव उनके मजदूर संगठन पर भी पड़ा और मजदूर संगठन भी अस्तित्व में आने लगे । समाजवादी दल में तोड़फोड़–गठजोड़ इतना हुआ कि उसका कोई हिसाब ही नही किन्तु हिन्द मजदूर सभा तब तक बनी रही , जब तक लोहियावादी , जार्ज फर्नाडीज , मधुलिमये ने संयुक्त सोशलिस्ट पार्टी नही बनाई । "संसोपा" की स्थापना के बाद लोहियावादी सोशलिस्ट मजदूर नेता हिन्द मजदूर सभा से अलग हुए उन्होंने हिन्द मजदूर पंचायत बनाई ।

सीटू (CITU) :– 1962 के चीनी आक्रमण के बाद भारतीय कम्युनिस्ट पार्टी का विभाजन हो गया और मार्क्सवादी कम्युनिस्ट पार्टी अलग से अस्तित्व में आई । इसका प्रभाव एटक पर पड़ा । 1946 में मार्क्सवादी कम्युनिस्ट एटक से अलग हो गए और उन्होंने "सेंटर ऑफ इंडियन ट्रेड यूनियन" अर्थात सीटू की स्थापना की । सीटू की स्थापना के बाद कम्युनिस्टों का प्रभाव श्रमिक क्षेत्र में एटक में कम होता गया तथा सीटू पर इनका विशिष्ट वर्चस्व हो गया । सदस्य संख्या की दृष्टि से सीटू आज श्रमिक क्षेत्र में द्वितीय कमांक पर है । तीन प्रमुख राजनैतिक दलों में फूट पड़ने से छह राजनीतिक दल बने तथा उनके छह मजदूर संगठन भी अस्तित्व में आए । कम्युनिस्ट पार्टी में तो आगे चलकर और फूट पड़ी तथा उनके भिन्न–भिन्न नाम से अनेक दल अस्तित्व में आए । उनके मजदूर संगठन भी बने किन्तु जिस प्रकार उनका राजनैतिक प्रभाव क्षेत्र सीमित है । उसी प्रकार उनके मजदूर संगठन भी सीमित क्षेत्र में कार्यरत है । केवल 'यूटीसी' का नाम उल्लेखनीय है ।

भारतीय मजदूर संघ (BMS) :– उपरोक्त श्रमिक संगठनों के अतिरिक्त देश में एक मजदूर संगठन सन् 1952 से कार्यरत है । और वह है भारतीय मजदूर संघ । राजनैतिक क्षेत्र में 1951 में भारतीय संघ की स्थापना हुई । एक वर्ष बाद भारतीय मजदूर संघ का उदय हुआ । 1977 में तत्कालीन संगठन कांग्रेस , लोकदल , समाजवादी दल , और भारतीय जन संघ का विलय हो गया और जनता पार्टी बनी ।

इस राजनीतिक ध्रुवीकरण के अनुरूप मजदूर क्षेत्र में भी उनके संगठनों का विलय कर एक जुट मजदूर संघटन बनाने के प्रयास शुरू हुए । संबधित प्रमुख मजदूर संगठन तीन ही थे हिन्द मजदूर सभा , हिन्द मजदूर पंचायत और भारतीय मजदूर संघ । इनमें भारतीय मजदूर संघ ने अपना विलय करने से मना कर दिया । वह यद्यपि तत्कालीन भारतीय जन संघ के निकट था किन्तु स्वयं को दल निरपेक्ष मानता था और राजनीतिक ध्रुवीकरण से स्वयं को उसने अलग रखा । हिन्द मजदूर एवं हिन्द पंचायत का विलय जरूर हुआ । मजदूर पंचायत हिन्द मजदूर सभा में विलीन हो गयी और केवल हिन्द मजदूर सभा ही अस्तित्व में रह गई । लेकिन यह एकजुटता टिकी नही । जनता पार्टी भंग होते ही पूर्व पंचायत के कामगार कार्यकर्ता व नेता सभा से अलग हुए और उन्होंने पंचायत का पुनर्गठन किया । तब उन्होंने मजदूर के साथ किसान को भी जोड़ दिया और उसके बाद हिन्द मजदूर किसान पंचायत का उदय हुआ । अखिल भारतीय स्तर पर सदस्य संख्या के आधार पर किए गये सर्वेक्षण एवं आंकड़ों की प्रामाणिकता की दृष्टि से भारतीय मजदूर संघ की सदस्य संख्या वर्तमान में क्रमांक – एक पर है ।

हिन्द मजदूर किसान पंचायत :– जनता पार्टी के विखराव के बाद हिन्द मजदूर सभा में विलीन हो चुकी मजदूर पंचायत पुनः नवीन नाम के साथ श्रमिक क्षेत्र में उपस्थित हो गयी । इसका नया नाम हुआ "हिन्द मजदूर किसान पंचायत" । इसमें औद्योगिक क्षेत्र के श्रमिकों के अतिरिक्त खेतिहर मजदूरों को भी सदस्य बनाया गया तथा इसके कार्यक्षेत्र में व्यापकता प्रदान करने के भाव से किसानों को जोड़ा गया । इसके उपरोक्त भी इसके प्रभाव में बहुत अधिक वृद्धि नही हो सकी । इस प्रकार देश के मजदूर क्षेत्र में पुनः छह केन्द्रीय मजदूर संगठन तैनात हो गए ।

इस प्रकरण में अन्य छोटे – छोटे संगठनों की चर्चा नही करते हालांकि प्रादेशिक स्तर पर उनका प्रभाव केन्द्रीय मजदूर संगठनों से अधिक है । खैर ! इन छः केन्द्रीय मजदूर संगठनों का अब तक का इतिहास बताता है कि ,एक भारतीय मजदूर संघ को छोड़कर शेष सभी एक ही मूल के है और सामान्यतः उनकी विचारधारा भी एक सी अर्थात समाजवादी है । केवल भारतीय मजदूर संघ की ही अलग पहचान और अलग शैली रही है ।

मजदूर संगठनों का बल है उनकी कामगार सदस्य संख्या । इस सदस्य संख्या पर ही उनका कम निर्धारित होता है । सदस्य संख्या की दृष्टि से देखा जाए तो इंटक बिल्कुल प्रारम्भ से ही पहले स्थान पर रही है और सबसे अन्त में कामगार क्षेत्र में प्रवेश करने वाले भारतीय मजदूर संघ ने अन्य चार संगठनों को पीछे छोड़कर दूसरे नम्बर का स्थान गत कई वर्षो से रखा है । यही नही , अब वह पहले कमांक का दावा भी करता है । उसकी होड़ इंटक से है , अन्य संगठन काफी पीछे है ।

झॉसी इकाई में कार्यरत सातों श्रमिक संगठनों का संक्षिप्त इतिवृत् निम्नवत् है :–

1. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स श्रमिक संघ, झॉसी :– यह संगठन बी.एच.ई.एल. झॉसी के स्थापना वर्ष से सकिय है । श्रमिकों के प्रतिनिधित्व की दृष्टि से , इकाई में संगठन का प्रभाव सदा रहा है । 1975 से यह संगइन इकाई में द्वितीय कमांक पर रहा है तथा एक सकिय विपक्ष की भूमिका का निर्वहन किया । प्रारम्भ के वर्षो में इसके एक प्रतिनिधि को भेल कारपोरेट समूह की संयुक्त परिषद का प्रतिनिधित्व भी प्राप्त हुआ । साथ ही इकाई में प्रबंधन के साथ वार्ता तथा इकाई स्तर पर गठित विभिन्न समितियों जैसे प्लांट कांउसिल , शाप कांउसिल , सांस्कृतिक समिति , राष्ट्रीय पर्व आयोजन समिति , शिक्षा समिति , भविष्य निधि , समिति आदि में इस संगठन के प्रतिनिधियों को स्थान प्राप्त है । जुलाई 2002 में हुए संयुकत परिषद के चुनावों में इस श्रमिक संगठन को सर्वाधिक 464 मत प्राप्त हुए । जिसके परिणाम स्वरूप न केवल भेल कॉरपोरेट समूह का प्रतिनिधित्व प्राप्त हुआ , बल्कि इकाई स्तर की सभी समितियों में इसके दो–दो प्रतिनिधियों को नामित किया गया है । वर्तमान में प्रबंधन द्वारा लिए जाने वाले सभी निर्णयों में संगठन के प्रतिनिधियों की सहमति अनिवार्य है । यह इसके वर्चस्व को सिद्ध करता है । यह श्रमिक संगठन केन्द्रीय श्रमिक संगठनों में भारतीय मजदूर संघ (BMS) से सम्बद्ध है ।

3. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स मजदूर यूनियन झॉसी :– यह संगठन भी भेल झॉसी में, बी.एच.ई.एल. की स्थापना के समय से ही कियाशील है लेकिन इसकी भूमिका श्रमिकों के मध्य में ज्यादा प्रभावशाली नही रही । कुछ वर्षो तक इसके नेतृत्वकर्ता श्रमिक नेताओं के जुझारूपन एवं संघर्षो के परिणाम स्वरूप अवश्य यह संगठन भावनात्मक रूप से इकाई के कर्मचारियों में सहानुभूति के बल पर लोकप्रियता प्राप्त करने में सफल हुआ ।

सक्षम नेतृत्व के अभाव में यह पूर्वस्थान बना पाने में अक्षम सिद्ध हुआ । लेकिन वर्ष 1997 में हुए संयुक्त परिषद के चुनावों में, इकाई के कर्मियों द्वारा इसे प्रथम वरीयता प्रदान की गई । चुनावों के कुछ वर्ष पूर्व संगठन को समर्पित कार्यकर्ताओं एवं कुशल नेतृत्व की प्राप्ति हुई साथ ही कुछ भावनात्मक बिन्दुओं से भी इसके पक्ष में एक लहर निर्मित की और यह संगठन इकाई में प्रबंधन से वार्ता तथा अन्याय समितियों में प्रतिनिधित्व की दृष्टि से कमांक एक पर प्रतिष्ठित हुआ। लेकिन विगत पॉच वर्षो में सत्ता पक्ष की यूनियन होने के बाद इसकी कार्य शैली के कारण इतना ही नही बल्कि इसके मतों में भारी निरावट आयी । विगत चुनावों में प्राप्त 541 मतों के स्थान पर इस बार इसे मात्र 254 मतों से संतोष पड़ा । इससे उसे प्रबंधन के साथ वार्ता का अधिकार एवं प्रतिनिधित्व तो प्राप्त है लेकिन कमांक–एक का सिंहासन उसके हाथ से छिन गया । यह संगठन केन्द्रीय स्तर पर सीटू (CITU) से सम्बद्ध है ।

3. <u>हेवी इलेक्ट्रिकल्स श्रमिक ट्रेड यूनियन, भेल–झॉसी</u> :– झॉसी इकाई की स्थापना से ही श्रमिक संगठन ने अपनी गतिविधियॉ वहॉ प्रारम्भ की थी । उन्हीं में यह संगठन भी यहॉ सकिय हुआ । विशेष प्रभावों की दृष्टि से यदि मूल्यांकन करें तो यह कहा जा सकता है कि प्रारम्भिक वर्षो में इस संगठन की भूमिका अधिक प्रभावी नही रही लेकिन बीच के कालखंड में विशेष कर 1985 के बाद इस संगठन में इकाई में व्यापक आंदोलन छेड़ा, प्रबंधन के साथ, श्रमिक हितों के लिए संघर्षो की एक लम्बी श्रंखला खड़ी की । संगठन द्वारा किए गए आंदोलन के फलस्वरूप श्रमिकों के हित में कुछ प्रभावी एवं नीतिगत निर्णय प्रबंधन द्वारा लिए गए जिसका लाभ इकाई कर्मियों को प्राप्त हुआ । इस लोक प्रियता के कारण संगठन को 1997 के चुनावों में द्वितीय कमांक का प्रतिनिधित्व प्राप्त हुआ तथा तत्कालीन चुनाव में 320 मत भी प्राप्त हुए । इस सम्मान जनक स्थिति के उपरांत, इस वर्ष पुनः हुए संयुक्त परिषद के चुनाव में संगठन अपनी पूर्वस्थिति को यथावत नही रख सका और इस बार इसे तृतीय कमांक का प्रतिनिधित्व तो प्राप्त हुआ तथा मात्र 205 मतों पर ही संतोष करना पड़ा।

तृतीय स्थान प्राप्त होने के कारण इस संगठन को इकाई स्तर की सभी समितियों में प्रतिनिधित्व तो प्राप्त है ,लेकिन भेल समूह (कॉरपोरेट) स्तर की संयुक्त परिषद में इसे प्रतिनिधित्व प्राप्त नही हुआ । जबकि विगत पॉच वर्षो से इसे परिषद में भी स्थान प्राप्त था । <u>यह संगठन केन्द्रीय स्तर के श्रमिक संगठनों में हिन्द मजदूर सभा (HMS) से सम्बद्ध है ।</u>

4. भेल कर्मचारी यूनियन, झॉसी :– बी.एच.ई.एल. झॉसी में अत्यन्त नवोदित संगठन है । विगत सात वर्षो से ही इसकी गतिविधियॉ इकसई में प्रारम्भ हुई है । मूलतः इंटक संगठन के अतिरिक्त विवादों में नेतृत्व को लेकर प्रारम्भ हुई मत वैभिन्नता के कारण इस संगठन का जन्म हुआ । पूर्व में भारतीय मजदूर संगठन में कार्यरत कुछ सक्रिय कार्यकर्ताओं ने तत्कालीन नेतृत्व से विवाद उत्पन्न होने के कारण स्वतन्त्र संगठन का पंजीकरण कराया । इसलिए यह उदीयमान श्रमिक संगठन है । जिसने इस वर्ष सम्पन्न हुए चुनावों में अपनी अच्छी स्थिति एवं उज्जवल भविष्य का परिचय दिया सात श्रमिक संगठनों में चतुर्थ क्रमांक पर इसकी उपस्थिति ने इकाई में इसकी ओर बड़ते कर्मचारियों के रूझान को इंगित किया है । युवाशक्ति का इस ओर विशेष लगाव है । तदपि इसे प्रबंधन के साथ नीतिगत निर्णय, वार्ता परिषद तथा समितियों में प्रतिनिधित्व प्राप्त करने के लिए एक लम्बी यात्रा एवं कठिन परिश्रम की आवश्यकता है । केन्द्रीय श्रमिक संगठनों में इसकी सम्बद्धता किसी के साथ नही है तथा इकाई में यह एक बिल्कुल स्वतन्त्र संगठन है ।

5. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स वर्क्स ट्रेड यूनियन :– झॉसी इकाई में इस संगठन की सक्रियता, इकाई के स्थापना वर्ष से प्रारम्भ हुई । सांगठनिक ढॉचे की शिथिलता एवं कमजोर नेतृत्व के कारण संगठन ने इकाई में अपनी स्थिति कभी भी एक उच्च स्तर की नही बना पाई । वैचारिक धरातल पर सीटू से सम्बद्ध यूनियन ने कम्युनिज्म विचारधारा के श्रमिकों को अपनी ओर आकर्षित किया । जबकि उक्त संगठन भी वाम विचारधारा से पोषण प्राप्त है तथापि श्रमिकों के मध्य इसका प्रभाव विशेष कर झॉसी इकाई में नगण्य रहा । विगत कुछ वर्षो से सक्रिय नेतृत्व के प्राप्त होने से स्थानीय स्तर पर संगठन ने अपनी प्रभावी उपस्थिति का आभास कराया तथा अपनी जागरूकता के परिणामस्वरूप प्रबंधन के मध्य पत्राचार द्वारा एवं द्वार सभाओं के माध्यम से श्रमिकों के मध्य एक सतर्क, जागरूक एवं क्रियाशील संगठन की छवि का निर्माण किया । परिणामतः इस वर्ष इकाई में हुए (JCM) संयुक्त परिषद के चुनावों में संगठनों ने 119 मत प्राप्त कर श्रमिक संगठनों में पाचवॉ स्थान प्राप्त किया केन्द्रीय श्रम संगठनों के स्तर पर यह संगठन एटक (AITUC) से सम्बद्ध है ।

6. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स एम्पलाइज यूनियन, भेल–झाँसी :– यह संगठन भेल–झाँसी के स्थापना वर्ष में श्रमिक गतिविधियों में सक्रिय है । इकाई स्थापना के प्रारम्भिक वर्षो में हुए संयुक्त परिषद के चुनावों में इस संगठन को प्रथम स्थान प्राप्त हुआ, तथा क्रमांक–एक की यूनियन होने के कारण इसे कॉरपोरेट स्तर एवं इकाई स्तर पर प्रबंधन से वार्ता, परिषद एवं विभिन्न समितियों में प्रतिनिधित्व प्राप्त हुआ । इकाई में लगभग 20 वर्षो तक लगातार, श्रमिकों का प्रतिनिधित्व इसी संगठन ने किया । सम्पूर्ण प्रबंधकीय वार्ताओं / समझौतों / करारों आदि में इसकी भूमिका अग्रणी रही । चूँकि प्रथम चुनावों के बाद लगभग बीस वर्षो तक इकाई में ही नही अपितु कॉरपोरेट स्तर पर भी श्रमिक संगठनों के चुनाव नही हुए । परिणामतः यह संगठन एक छत्र रूप से कर्मचारियों का प्रतिनिधत्व संगठन बना रहा । लेकिन लगातार सत्तापक्षीय संगठन का होने , श्रमिकों के प्रति उपेक्षा भाव रखने तथा प्रबंधन के साथ अति सकारात्मक रूख के कारण यह संगठन श्रमिकों के मध्य अलोक प्रिय हो गया । 1997 में हुए चुनावों में भी संगठन का स्तर अत्यन्त नीचे गिरा तथा इसे पॉचवां स्थान प्राप्त हुआ वहीं वर्ष –2002 में पुनः सम्पन्न हुए चुनावों में संगठन को मात्र 72 मत प्राप्त हुए तथा इसका क्रमांक विगत की तुलना में और नीचे आ गया । इस बार संगठन को छठवां स्थान प्राप्त हुआ । इस प्रकार संगठन अपने पूर्व इतिहास को प्राप्त करने में न केवल असफल सिद्ध हुआ बल्कि उससे अत्यन्त दूर हो गया । कदाचित कोई अघटित घटना ही इसको पुनर्प्रतिष्ठा प्रदान कर सके जो पूर्णतः असम्भव प्रतीत होती है । केन्द्रीय स्तर पर यह संगठन इंटक (INTUC) से सम्बद्ध है ।

7. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स कर्मचारी संघ, झाँसी :– यह संगठन झाँसी इकाई में नब्बे की दशक में प्रभावी हुआ । मूलतः बी.एच.ई.एल. संगठन में निकले हुए कार्यकर्ताओं ने इस संगठन की नींव डाली । नेतृत्व की शिथिल कार्यशैली, कर्मचारियों द्वारा जनांदोलन का अभाव ज्वलंत मुद्दों पर उदासीनता जैसे बिन्दुओं के कारण संगठन कोई विशिष्ट पहचान नही बना पाया । फिर भी अपनी गतिविधियों को संगठन ने इकाई में अनवरत बनाए रखा । 1997 में हुए संयुक्त परिषद के चुनावों में छठवां स्थान प्राप्त किया था । वही वर्ष 2002 में हुए चुनावों में संगठन सातवे क्रमांक पर रहा तथा उसे मात्र 60 मत प्राप्त हुए । परिणामतः इकाई की विभिन्न समितियों में संगठन को कोई प्रतिनिधित्व प्राव्त नही हुआ । केन्द्रीय स्तर पर यह संगठन किसी से सम्बद्ध नही है ।

यहाँ यह विशेष उल्लेखनीय है कि कुल श्रमिकों / कर्मचारियों के न्यूनतम 10 प्रतिशत मत प्राप्त करने वाले संगठनों को ही इकाई स्तर की समितियों में प्रतिनिधित्व प्राप्त होता है तथा कमांक एक एवं दो पर पहुंचने वाले श्रमिक संगठनों को भेल समूह(कॉरपोरेट) स्तर पर गठित संयुक्त परिषद में प्रतिनिधित्व प्राप्त होता है ।

तालिका कमांक –82

प्रतिष्ठान में श्रमिक संघों की संख्या का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	सात	325	100%
2.	छह	0	0%
3.	पॉच	0	0%
4.	चार	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 82 में उत्तरदाताओं से प्रतिष्ठान में एवं जनपद में कुल श्रमिक संघों की संख्या पूछी गई। प्रतिष्ठान में श्रमिक संगठन की संख्या –सात[1] है तथा इस संदर्भ में लगभग शत प्रतिशत सभी कर्मियों ने एक ही उत्तर दिया।

तालिका कमांक – 83

जनपद में श्रमिक संघों की संख्या का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	सात	284	88%
2.	छह	10	3%
3.	पॉच	21	6%
4.	चार	7	2%
5.	तीन	3	1%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक 83 में उत्तरदाताओं द्वारा जनपद में श्रमिक संगठनों की संख्या के बारे में उत्तर दिया गया जिसमें 284 लगभग 88% प्रतिशत ने सात , 10 लगभग 3% प्रतिशत ने छह , 21 लगभग 6% प्रतिशत ने पाँच, 7 लगभग 2% प्रतिशत ने चार , 3 लगभग 1% प्रतिशत ने तीन , संख्या श्रमिक संगठनों की बताई। जबकि जिला उपश्रमायुक्त कार्यालय में पंजीकृत अभिलेखों के अनुसार जनपद में श्रमिक संघों की कुल संख्या इकतीस [2] है। उक्त विश्लेषणानुसार उत्तरदाता , जनपदीय श्रमिक संगठनों के संबंध में यथार्थ तथ्यों से अवगत नही है। दूसरा नवीन श्रमिक संगठनों का पंजीयन एवं कुछ श्रमिक संगठनों का पंजीयन रद्द होने से भी जनपदीय श्रमिक संघों की संख्या प्रभावित होती रहती है।

तालिका क्रमांक – 84
प्रतिष्ठान में श्रमिक संघ के आवश्यकता का विवरण

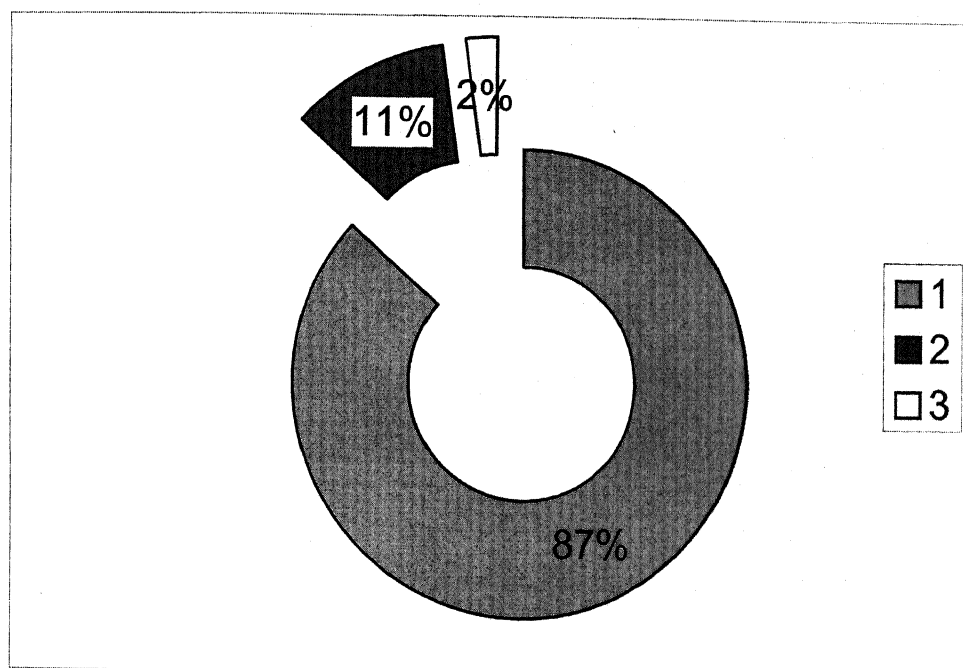
क्र.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	290	87%
2.	नही	38	11%
3.	अनिश्चित	7	2%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक 84 में श्रमिकों से प्रश्न पूछा गया था कि यदि प्रतिष्ठान अथवा क्षेत्र में श्रमिक संघ नही है तो क्या आप इसकी आवश्यकता अनुभव करते है ? इसके लिए तीन बिन्दु तथ्य निर्धारित थे प्रथम–हॉ, द्वितीय–नही तथा तृतीय अनिश्चित। तालिका विश्लेषण के अनुसार प्रथम बिन्दु के लिए 290 लगभग 87% प्रतिशत, द्वितीय के लिए 38 लगभग 11% प्रतिशत तथा तृतीय के लिए 7 लगभग 2% प्रतिशत ने अपना अभिमत स्पष्ट किया ।

स्रोत – [1] औद्योगिक संबंध प्रकोष्ठ (मानव संसाधन विभाग) भेल–झॉसी।

स्रोत – [2] जिला उप श्रमायुक्त कार्यालय, झॉसी के अभिलेख।

तालिका क्रमांक – 84

प्रतिष्ठान में श्रमिक संघ के आवश्यकता का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 39

अर्थात् बहुतायत में कर्मी श्रमिक संगठन की आवश्यकता महसूस करते है। यद्यपि लगभग 11% प्रतिशत ने न कहकर इनकी महत्ता को अस्वीकार किया है। हो सकता है श्रमिक संगठनों की क्रियाकलापों से असंतुष्टि के कारण उन्होंने इस बिन्दु को नकारा हो फिर भी बहुमत श्रम संगठनों की आवश्यकता पर बल देता है।

तालिका कमांक – 85
जनपद में श्रमिक संघों के नाम का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	सात	325	100%
2.	छह	0	0%
3.	पॉच	0	0%
4.	चार	0	0%
5.	तीन	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 85 में उत्तरदाताओं से श्रमिक संघों के नाम पूछे गए थे । जिसके परिप्रेक्ष्य में सभी कर्मियों ने सात कहते हुए उनके नाम का उल्लेख किया है,जो निम्नवत् है ।

1. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स मजदूर यूनियन झॉसी (CITU)
2- हेवी इलेक्ट्रिकल्स श्रमिक ट्रेड यूनियन भेल, झॉसी (HMS)
3- भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स श्रमिक संघ, झॉसी (BMS)
4. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स कर्मचारी संघ, झॉसी ( )
5. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स एम्पलाइन यूनियन, भेल, झॉसी (INTUC)
6. भारत हेवी इलेक्ट्रिकल्स वर्कर्स ट्रेड यूनियन (AITUC)
7. भेल कर्मचारी यूनियन, झॉसी

तालिका के विश्लेषण से यह अवगत होता है कि प्रायः सभी कर्मी प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिक संघों के नामों से भी परिचित है।

तालिका कमांक – 86

श्रमिक संघों के पंजीकरण का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	पंजीकृत	301	93%
2.	अपंजीकृत	14	4%
3.	मालूम नही	10	3%
	योग	325	100

तालिका कमांक 86 में श्रमिक संघो के पंजीकरण के बारे में तथ्य संकलित किए गए है। जिनमें तीन बिन्दु प्रथम–पंजीकृत, द्वितीय–अपंजीकृत तथा तृतीय–अनिश्चित थे। प्राप्त अभिमत के अनुसार 301 लगभग 93% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने पंजीकृत, 14 लगभग 4% प्रतिशत ने अपंजीकृत तथा 10 लगभग 3% प्रतिशत ने अनिश्चित कहा। अर्थात बहुतायत में कर्मियों ने संगठनों को पंजीकृत कहा जो प्रामाणिक तथ्य है स्रोत– औद्योगिक संबंध प्रकोष्ठ (मा.सं. विभाग) भेल झाँसी तथा 4% प्रतिशत ने अपंजीकृत एवं 3% ने अनिश्चित कहा। संभवतः 7% श्रमिक श्रम संगठनों के पंजीयन आदि से अनभिज्ञ है इसीलिए उनके द्वारा इस प्रकार के बिन्दुओं पर अपना मंतव्य प्रकट किया गया।

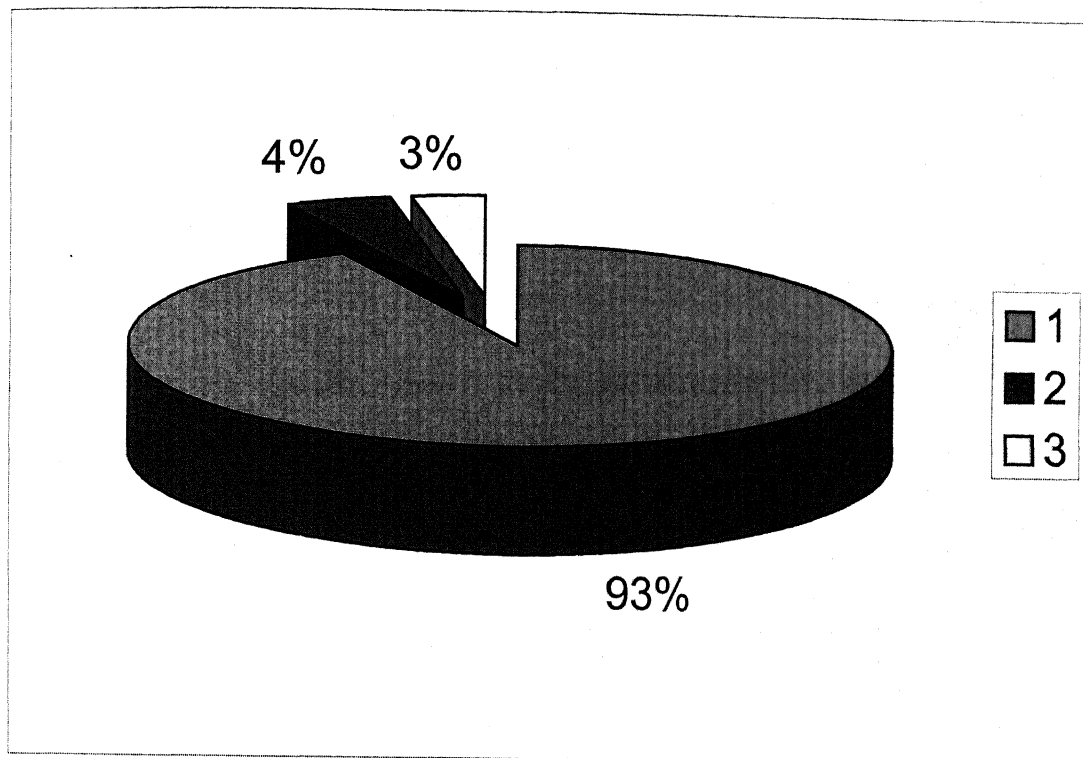
तालिका कमांक – 87

श्रमिक संगठन से अन्य श्रमिकों के संबंध का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	सभी	134	41%
2.	अधिकांश	157	49%
3.	कुछ	14	4%
4.	कोई नही	17	5%
5.	श्रमिक संघ नही	3	1%
	योग	325	100

तालिका कमांक – 86

श्रमिक संघों के पंजीकरण का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 40

तालिका कमांक 87 में अन्य श्रमिकों के श्रमिक संगठनों से संबंधों को लेकर तथ्य संकलित किए गए है जिसके लिए उत्तरदाताओं के सम्मुख पॉच तथ्य विकल्प थे (1) सभी (2) अधिकांश (3) कुछ (4) कोई नही (5) श्रमिक संघ नही । इसमें प्राप्त अभिमत के अनुसार 134 लगभग 41% प्रतिशत ने प्रथम, 157 लगभग 49% प्रतिशत ने द्वितीय, 14 लगभग 4% प्रतिशत ने तृतीय, 17 लगभग 5% प्रतिशत ने चौथे तथा 3 लगभग 1% प्रतिशत ने पॉचवे बिन्दु पर अपना मंतव्य प्रकट किया। तालिका में प्राप्त तथ्यों के विश्लेषण से सुस्पष्ट है कि इकाई में लगभग 90% कर्मी किसी न किसी श्रमिक संगठन से सम्बद्ध है। चूँकि 41% प्रतिशत ने सभी तथा 49% प्रतिशत ने अधिकांशतः पर अपनी राय व्यक्त की है। जबकि कोई नही कहने वालों की संख्या प्रतिशत मात्र 5% ही है । अतः श्रमिक संगठनों से लगभग सभी श्रमिकों की सम्बद्धता है अर्थात प्रतिष्ठान में सभी श्रमिक किसी न किसी रूप में श्रमिक संघों के सदस्य है।

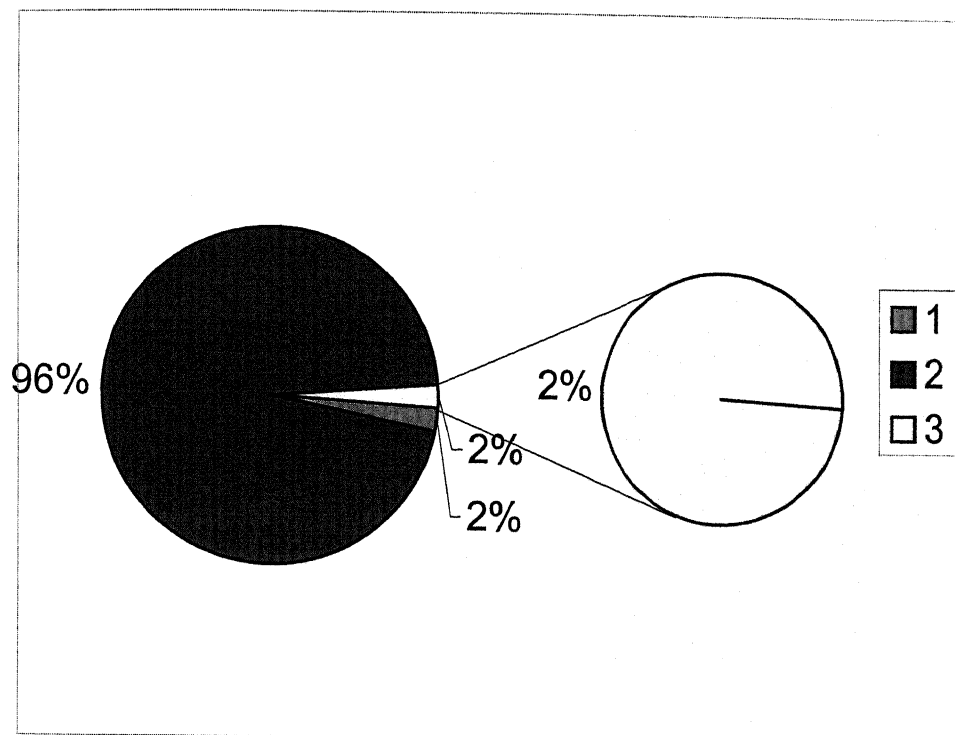
तालिका कमांक – 88

श्रमिक संघ की सदस्यता सम्बन्धी विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	अनिवार्य	7	2%
2.	ऐच्छिक	311	96%
3.	ऐच्छिक परअनिवार्य जैसा	7	2%
4.	अनिश्चित	0	0%
5.	संघ नही	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 88 में यह तथ्य संकलित करने का प्रयास किया गया कि क्या उनके प्रतिष्ठान में श्रमिक संघो की सदस्यता अनिवार्य है ? इसके परिप्रेक्ष्य में पॉच तथ्य निर्धारित थे। जिनमें (1) अनिवार्य (2) ऐच्छिक (3) ऐच्छिक पर दबाववश अनिवार्य जैसा (4) अनिश्चित (5) श्रमिक संघ नही ।

तालिका क्रमांक – 88

श्रमिक संघ की सदस्यता सम्बंधी का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 41

इस प्रश्न के उत्तरदाताओं में 7 लगभग 2% प्रतिशत ने प्रथम, 311 लगभग 96% प्रतिशत ने द्वितीय, तथा 7 लगभग 2% प्रतिशत ने तृतीय बिन्दु पर अपना अभिमत प्रकट किया । प्राप्त तथ्यों के विश्लेषणानुसार यह स्पष्ट है कि प्रतिष्ठान में श्रमिक संघों की सदस्यता ग्रहण करना ऐच्छिक है ,क्योंकि 96% कर्मियों ने इस तथ्य पर अपना मत सुस्पष्ट किया है।

तालिका कमांक – 89

श्रमिक संघ के पदाधिकारियों एवं श्रमिकों के मध्य संबंधों का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	घनिष्ट	42	13%
2.	सामान्य	210	64%
3.	औपचारिक	56	18%
4.	उदासीन	3	1%
5.	तनावपूर्ण	14	4%
	योग	325	100

तालिका कमांक 89 में प्राप्त तथ्यों के विश्लेषणानुसार, श्रमिक संघ के पदाधिकारियों एवं श्रमिकों के मध्य संबंधों की जानकारी निम्नवत् है। इस तथ्य संकलन हेतु पॉच तथ्य बिन्दु निर्धारित थे जिनमें (1) घनिष्ट (2) सामान्य (3) औपचारिक (4) उदासीन तथा (5) तनावपूर्ण। उत्तरदाताओं द्वारा प्रदत्त अभिमत में प्रथम हेतु 42 लगभग 13% प्रतिशत, द्वितीय बिन्दु के लिए 210 लगभग 64% प्रतिशत, तृतीय हेतु 56 लगभग 18% प्रतिशत, चौथे के लिए 3 लगभग 1% प्रतिशत तथा पॉचवे के लिए 14 लगभग 4% प्रतिशत का मंतव्य सुस्पष्ट हुआ। इसके निष्कर्ष के आधार पर यह भी सुस्पष्ट है कि श्रमिक संगठनों के श्रमिकों से प्राय संबंध सामान्य श्रेणी के ही है क्योंकि घनिष्ठ एवं औपचारिक संबंधों का प्रतिशत भी लगभग अप्रभावी ही है वही उदासीन एव तनावपूर्ण का प्रतिशत नगण्य है जबकि सामान्य का प्रतिशत अत्यन्त प्रभावी है।

तालिका क्रमांक – 90

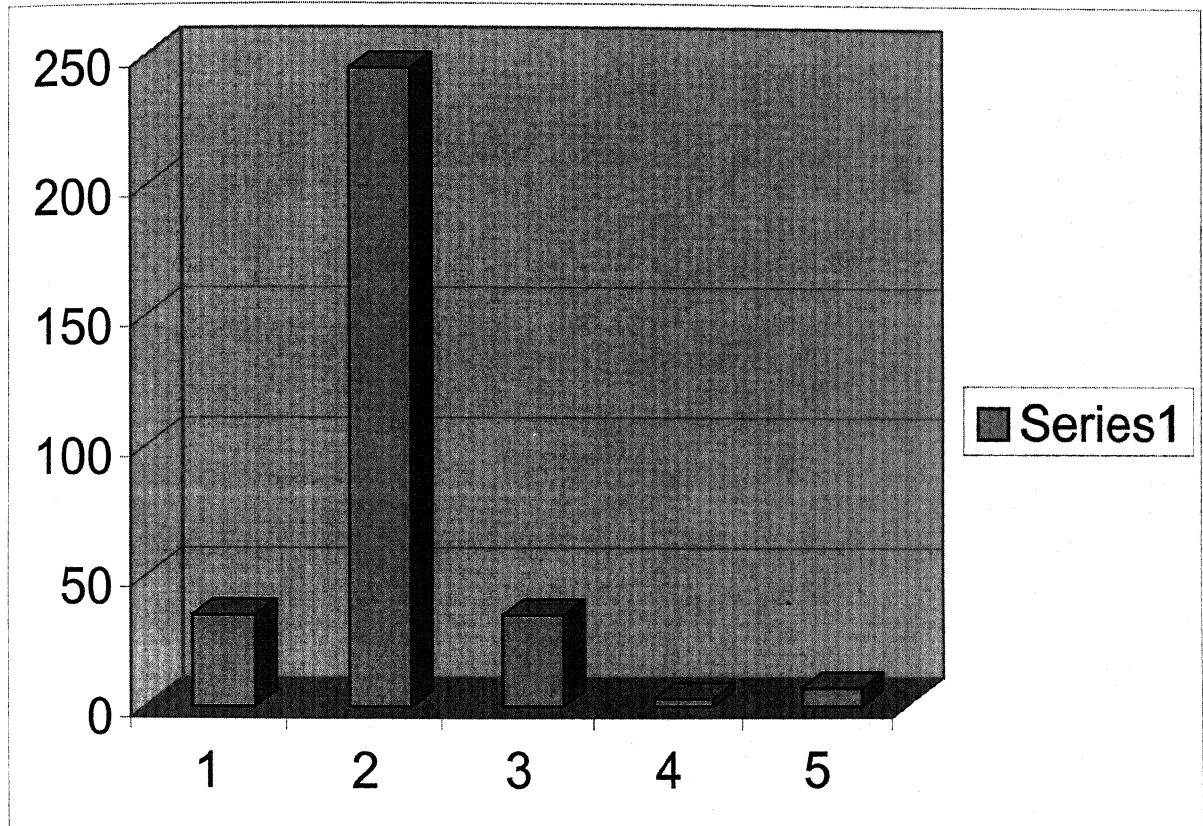
श्रमिक संघ के पदाधिकारियों एवं प्रबंधन के मध्य संबंधों का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	घनिष्ट	35	11%
2.	सामान्य	245	75%
3.	औपचारिक	35	11%
4.	उदासीन	3	1%
5.	तनावपूर्ण	7	2%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक 90 में यह तथ्य जानने का प्रयास किया गया कि श्रमिक संघ के पदाधिकारियों एवं प्रबंधन/नियोक्ता के बीच कैसे संबंध है ? इसके लिए पॉच तथ्य बिन्दु उत्तरदाताओं के सम्मुख थे जिनमें (1) घनिष्ट (2) सामान्य (3) औपचारिक (4) उदासीन तथा (5) तनावपूर्ण। इसमें प्राप्त अभिमत के अनुसार प्रथम बिन्दु के लिए 35 लगभग 11% प्रतिशत, द्वितीय बिन्दु के लिए 245 लगभग 75% प्रतिशत, तृतीय हेतु 35 लगभग 11% प्रतिशत, चौथे के लिए 3 लगभग 1% प्रतिशत तथा पॉचवे के लिए 7 लगभग 2% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने अपना मंतव्य प्रकट किया ।

सांख्यिकी विश्लेषण के आधार पर यह भी स्पष्ट है कि श्रम संघों के प्रबंधन के साथ संबंध सामान्य ही है । घनिष्ट एवं औपचारिक संबंधों पर मात्र 11% –11% कर्मियों ने अपना मंतव्य प्रकट किया। यह इस कारण भी हो सकता है, चूँकि प्रतिष्ठान में सात श्रमिक संगठन कार्यरत है तथा उत्तरदाता भी सभी संगठनो के है । भिन्न–भिन्न संगठनों के संबंधों में यदाकदा या कि यथा समय संबंध वैविध्य (विचार वैविध्य) प्रकट हुआ। मूलतः यही तथ्य स्पष्ट हुआ कि श्रमिक संगंठनों का प्रबंधन के साथ सम्बंध सामान्य ही है।

तालिका क्रमांक – 90

श्रमिक संघ के पदाधिकारियों एवं प्रबंधन के मध्य संबंधों का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 42

तालिका कमांक – 91

श्रमिक संघ के कार्य करने के स्थान का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	कारखाने के अंदर	280	85%
2.	कारखाने के बाहर	45	15%
	योग	325	100

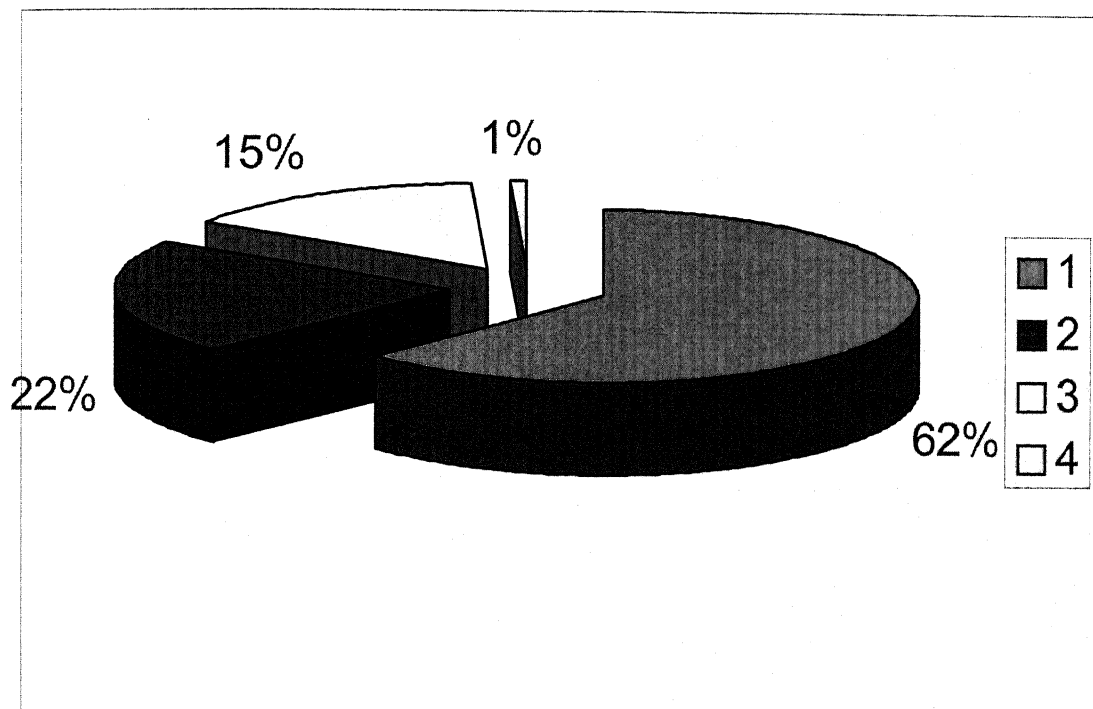
तालिका कमांक 91 में वर्णित आंकड़ों के अनुसार यह जानने का प्रयास किया गया कि आपके विचार में श्रमिक संघ कहाँ कार्य करता है ? इसमें दो ही बिन्दुओं को समाहित किया गया था प्रथम कारखाने के अंदर तथा द्वितीय कारखाने के बाहर । उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमत में 280 लगभग 85% प्रतिशत ने कारखाने के अंदर तथा 45 लगभग 15% प्रतिशत ने कारखाने के बाहर कियाशील रहने की बात कही । चूँकि संगठनों का मूल केन्द्र प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिक ही है इसलिए वे श्रमिकों के मध्य कारखाने में ही अपने कियाकलाप संचालित करते है। यहाँ यह तथ्य स्पष्ट हुआ । वही 15% उत्तरदाताओं द्वारा प्रदत्त अभिमत श्रमिक संगठनों की अन्य बाह्य/व्यक्तिगत गतिविधियों के परिप्रेक्ष्य में कहा गया प्रतीत होता है।

तालिका कमांक – 92

अपनी माँगों व शिकायतों को संघ के पास पहुँचाने का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	स्वयं	203	62%
2.	सहकार्य कर्ता के माध्यम से	70	22%
3.	संघ के अधिकारियों के माध्यम से	52	16%
4.	श्रमिक संघ नही है	0	0%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक – 92

अपनी माँगों व शिकायतों को संघ के पास पहुँचाने का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 43

तालिका कमांक 7.8 में प्राप्त तथ्य संकलन के अनुसार उत्तरदाताओं से यह जानने का प्रयास किया गया कि वे अपनी मॉगे व शिकायतें संघ के पास किस प्रकार रखते है ? इसके लिए उनके सम्मुख चार तथ्य बिन्दु निर्धारित थे (1) स्वयं (2) सहकर्ता के माध्यम से (3) संघ अधिकारियों के माध्यम से तथा (4) श्रमिक संघ नही है। इस परिप्रेक्ष्य में कर्मियों द्वारा अभिमत में प्रथम बिन्दु के लिए 203 लगभग 62% प्रतिशत ने , द्वितीय हेतु 70 लगभग 22% प्रतिशत ने, तृतीय हेतु 52 लगभग 16% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने अपना मंतव्य स्पष्ट किया। इसमें प्रायः कर्मी स्वयं ही अपनी शिकायत या मांग श्रमिक संगठनों के साथ करते है सहकर्ता के माध्यम तथा पदाधिकारियों के माध्यम से भी कुछ कर्मी ही अपनी समस्याओं को अवगत कराते है।

तालिका कमांक – 93

उत्तरदाताओं के हितों की रक्षा हेतु श्रमिक संघ के प्रयास का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	290	87%
2.	नही	35	13%
	योग	325	100

तालिका कमांक 93 में पूछे गए प्रश्न कि क्या श्रमिक संघ आपके हितों की रक्षा हेतु नियोक्ता/प्रबंधन के साथ प्रयास करते है ? के परिप्रेक्ष्य में प्राप्त तथ्य विश्लेषण के अनुसार 290 लगभग 87% प्रतिशत ने हॉ तथा 45 लगभग 13% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने 'न' कहा। इसमें यह बिन्दु प्रकट हुआ कि श्रमिक संगठन, श्रमिकों के हित रक्षार्थ प्रयास करते है, जो स्वस्थ परम्परा का परिचायक है। वही 13% प्रतिशत कर्मियों द्वारा नराकात्मक प्रतिकिया व्यक्त करना यह भी सिद्ध करता है कि कभी–कभी श्रम संगठन अपने दायित्वों के प्रति उपेक्षा भाव भी अपनाते है

तालिका क्रमांक – 94

उत्तरदाताओं द्वारा श्रमिक संघ से लाभ उठाने का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	266	82%
2.	नही	59	18%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक 94 में प्राप्त तथ्य संकलन के अनुसार, कि क्या आप अपने संघ से लाभ उठाते है ? तथ्य विकल्प में हॉ एवं न के प्रतिफल स्वरूप मिले अभिमत में 266 लगभग 82% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने हॉ कहा तथा 59 लगभग 18% प्रतिशत ने न कहा। अर्थात् यह सुस्पष्ट है कि बहुतायत कर्मी श्रम संगठनों से अपनी अपेक्षाओं को पूरा करवाने हेतु सम्पर्कित रहते है । यद्यपि 18 प्रतिशत ने श्रम संघों से इस प्रकार के लाभ प्राप्त करने में असहमति प्रकट की फिर भी अधिकांश कर्मी श्रमिक संघों से अपनी सम्बद्धता का लाभ भी उठाते है।

श्रमिक संघों द्वारा श्रमिक हितों में किए जाने वाले कार्यों के बारे में उत्तरदाताओं का अभिमत आगामी तालिका में वर्णित है ।

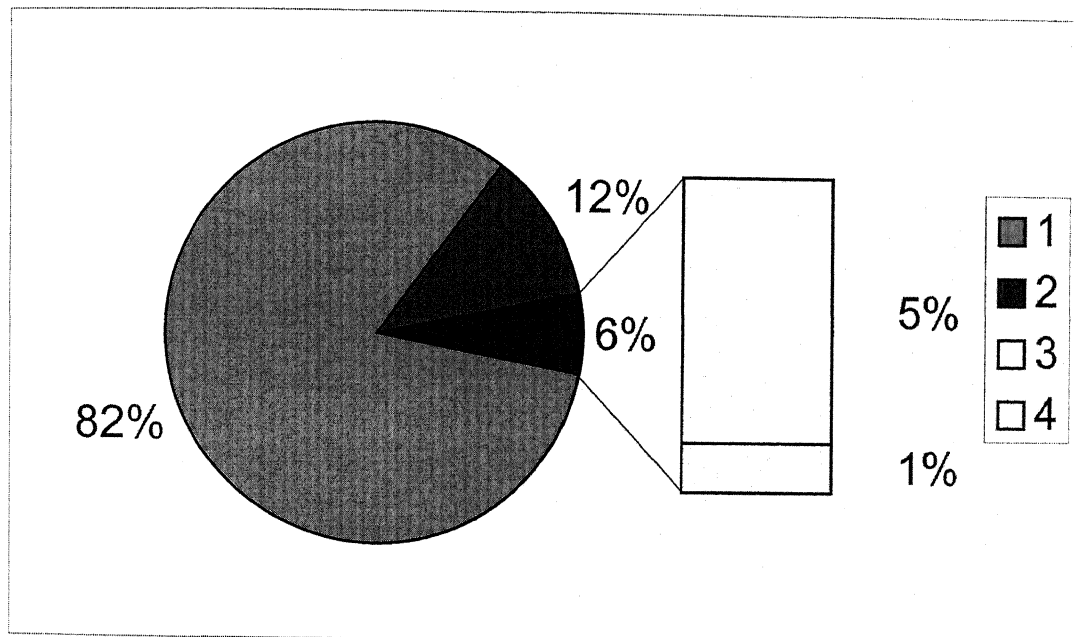
तालिका क्रमांक – 95

श्रमिक संघों द्वारा श्रमिक हितों की रक्षा का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	267	82%
2.	नही	38	12%
3.	अनिश्चित	20	6%
4.	संघ नही	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक – 95

श्रमिक संघों द्वारा श्रमिक हितों की रक्षा का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 44

तालिका कमांक 95 में पूछे गए प्रश्न के लिए , कि क्या श्रमिक संघ कारखानों में श्रमिकों के हितों की रक्षा हेतु कार्य करती है ? चार तथ्य बिन्दु निर्धारित थे । जिनमें प्रथम--हाँ, द्वितीय--न, तृतीय--अनिश्चित तथा चौथा--संघ नही है। उक्त के प्रतिफल में प्राप्त तथ्यों के अनुसार 267 लगभग 82% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने प्रथम, 38 लगभग 12% प्रतिशत ने द्वितीय, 20 लगभग 6% प्रतिशत ने तृतीय तथा चौथे बिन्दु के लिए शून्य प्रतिशत कर्मियों ने अपना अभिमत स्पष्ट किया। इसके विश्लेषणानुसार यह स्पष्ट होता है कि श्रमिक संघ, श्रमिकों के हितार्थ कार्य करते है।

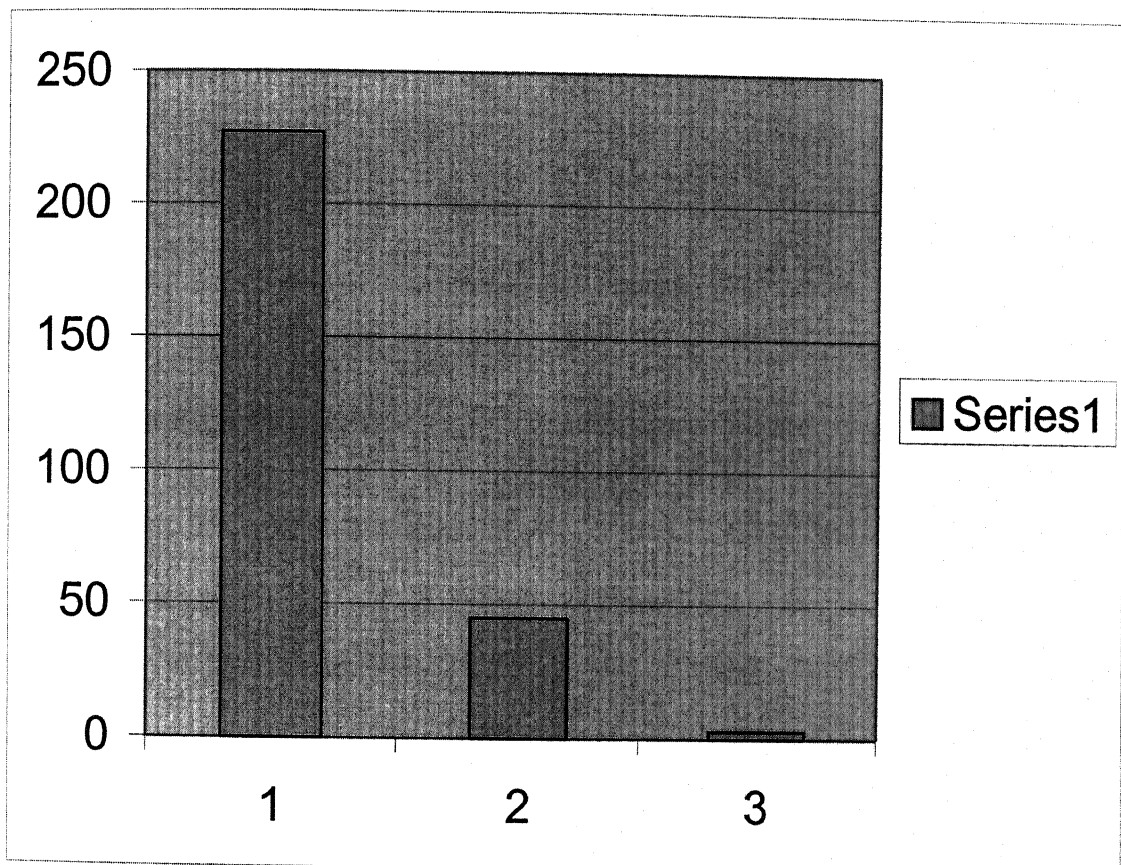
तालिका कमांक – 96

श्रमिक संघों द्वारा श्रमिकों के हितों की रक्षा न करने का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	स्वार्थी तत्वों की अधिकता	227	85%
2.	प्रबंधन से तालमेल का अभाव	45	14%
3.	निजी कार्यो की अधिकता	3	1%
4.	पूर्वोक्त सभी	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 96 उपरोक्त तालिका कमांक 95 में उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त नकारात्मक उत्तर के परिप्रेक्ष्य में ही है। जिसमें यह जानने का प्रयास किया गया कि श्रमिक संघ द्वारा श्रमिकों के हितार्थ कार्य नही करने के क्या कारण है ? इस हेतु चार कारक बिन्दु उत्तरदाताओं के समक्ष थे जिनमें स्वार्थी तत्वों की अधिकता , प्रबंधन से तालमेल का अभाव , निजी कार्यों की अधिकता तथा पूर्वोक्त सभी। इन तथ्यों के लिए उत्तरदाताओं द्वारा प्रदत्त अभिमत में 227 लगभग 85% प्रतिशत ने प्रथम, 45 लगभग 14% प्रतिशत ने द्वितीय, 3 लगभग 1% प्रतिशत ने तृतीय तथा चौथे बिन्दु के लिए शून्य प्रतिशत संख्या रही। सांख्यिकी के अनुसार अधिकांश कर्मी मानते हैं कि श्रमिक संघ कारखाने में श्रमिक हितार्थ कार्य नही करते है क्योंकि श्रमिक संघों में स्वार्थी तत्वों की अधिकता है और यही कारण है जिससे वह श्रमिक हित चिन्तन हेतु सक्रिय नही है यद्यपि लगभग 14% ने प्रबंधन के साथ तालमेल के अभाव को भी कारक माना है तथापि बहुमत के अनुसार प्रथम कारक बिन्दु ही मूल कारण है।

तालिका क्रमांक – 96

श्रमिक संघों द्वारा श्रमिकों के हितों की रक्षा न करने का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 45

तालिका कमांक – 97

उत्तरदाताओं के हितों की रक्षा हेतु कार्य का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	श्रमिकों के हित में	245	76%
2.	संघ के पदाधिकारियों के हित में	45	14%
3.	प्रबंधन के हित में	24	7%
4.	अनिश्चित	10	3%
5.	संघ नही	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 7.13 में पूछे गए प्रश्न कि आपके विचार में आपका श्रमिक संघ श्रमिकों के हित में अधिक कार्य करता है या प्रबंधन/नियोक्ता के ? इसके लिए पॉच उत्तरदायी बिन्दु निर्धारित थे । जिनमें प्रथम–श्रमिकों के हित में, द्वितीय–संघ के पदाधिकारियों के हित में, तृतीय–प्रबंधन के हित में, चौथा–अनिश्चित तथा पॉचवा–संघ नही। सारणी में प्राप्त अभिमतानुसार प्रथम कारण बिन्दु के लिए 245 लगभग 76% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने, द्वितीय के लिए 45 लगभग 14% प्रतिशत ने, तृतीय हेतु 24 लगभग 7% प्रतिशत चौथे के लिए 10 लगभग 3% प्रतिशत ने तथा पांचवे बिन्दु के लिए शून्य प्रतिशत उत्तरदाताओं ने अपना मत स्पष्ट केया ।

सांख्यिकी के आधार पर यह स्पष्ट है कि प्रबंधन या नियोक्ता के पक्ष में या प्रबंधन के लिए कार्य करने वाले श्रमिक संघो की सक्रियता को मात्र 14% प्रतिशत कर्मियों ने ही स्वीकार किया वही श्रमिकों हेतु कार्य करने वाले अभिमत की पुष्टि करने वालों की संख्या 76% प्रतिशत अर्थात् अत्यन्त प्रभावी है। इससें यह भी सुस्पष्ट है कि श्रमिक संघ प्रबंधन के पक्ष में नही अपितु श्रमिकों के हित लाभ हेतु सक्रिय है।

तालिका क्रमांक – 98

उत्तरदाताओं के अनुसार श्रमिक संघ के न होने का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	267	82%
2.	नही	38	12%
3.	अनिश्चित	20	6%
4.	संघ नही	0	0%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक 98 में उत्तरदाताओं से यह प्रश्न किया गया कि क्या आप ऐसा सोचते है कि यदि श्रमिक संघ नही होता तो और अधिक उपयोगी होता ? इस तथ्य संकलन में तीन उत्तरदायी बिन्दु निश्चित थे जिनमें (1) हॉ (2) नही (3) अनिश्चित। उत्तरदाताओं द्वारा प्रदत्त अभिमत के अनुसार 122 लगभग 38% प्रतिशत ने हॉ कहा, 189 लगभग 58% ने न कहा तथा 14 लगभग 4% ने अनिश्चित कहा।

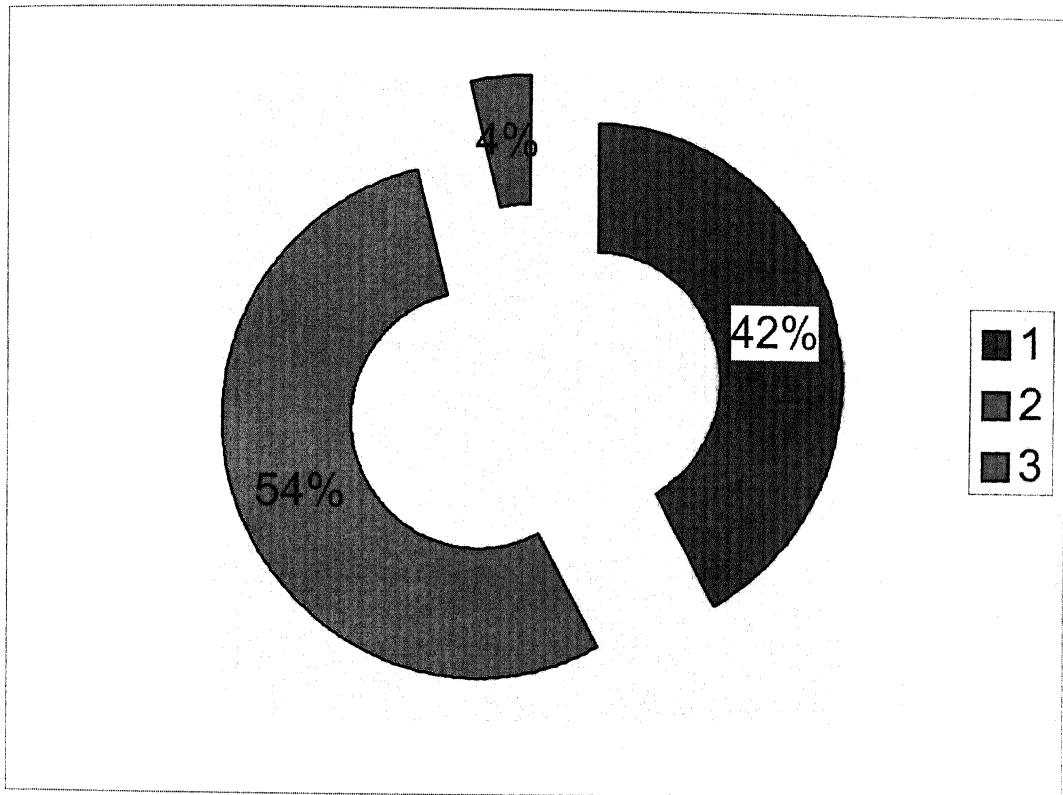
सारणी विश्लेषण से प्रकट तथ्यों के अनुसार 58% प्रतिशत कर्मियों ने अपना मंतव्य प्रकट किया वहीं 38% प्रतिशत कर्मियों द्वारा श्रमिक संघों का न होना हितकर बताया गया जो यह सिद्ध करता है कि श्रमिकों में कहीं न कहीं संगठनों की भूमिका को लेकर अनास्था का भाव है। संभवतः यह श्रमिक संगठनों की नकारात्मक भूमिका के कारण ही है। इससे यह भी सिद्ध होता है कि श्रमिक संघों की कार्यशैली या उनके द्वारा श्रमिकों के प्रति किए गए उपेक्षा भाव से कर्मियों की एक बड़ी संख्या आहत है ,जो उनके मन में निराशा एवं हताशा की जनक हैं । यह भी एक कारण है जिससे श्रमिकों में सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति उपेक्षा भाव उत्पन्न होता है।

प्रबंधन द्वारा श्रमिक संघों को दी जाने वाली मान्यता के संदर्भ में उत्तरदाताओं के अभिमत का विश्लेषण आगामी तालिका में उल्लिखित है ।

तालिका क्रमांक – 98

उत्तरदाताओं के अनुसार श्रमिक संघ के न होने का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 46

तालिका कमांक – 99

प्रबंधन से श्रमिक संघ की मान्यता प्राप्ति का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	308	95%
2.	नही	10	3%
3.	मालूम नही	7	2%
4.	अनिश्चित	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 99 में यह प्रश्न पूछा गया कि क्या आपका श्रमिक संगठन प्रबंधन/नियोक्ता द्वारा मान्यता प्राप्त है ? इसमें चार तथ्य बिन्दु निर्धारित थे (1) हॉ (2) नही (3) मालूम नही (4) अनिश्चित । इस तथ्य के परिप्रेक्ष्य में प्राप्त अभिमत में प्रथम बिन्दु हेतु 308 लगभग 95% उत्तरदाताओं ने, द्वितीय के लिए 10 लगभग 3% प्रतिशत, तृतीय हेतु 7 लगभग 2% प्रतिशत ने अपना मंतव्य प्रकट किया। इसके अनुसार यहॉ सभी श्रमिक संगठन प्रबंधन द्वारा मान्यता प्राप्त है। *

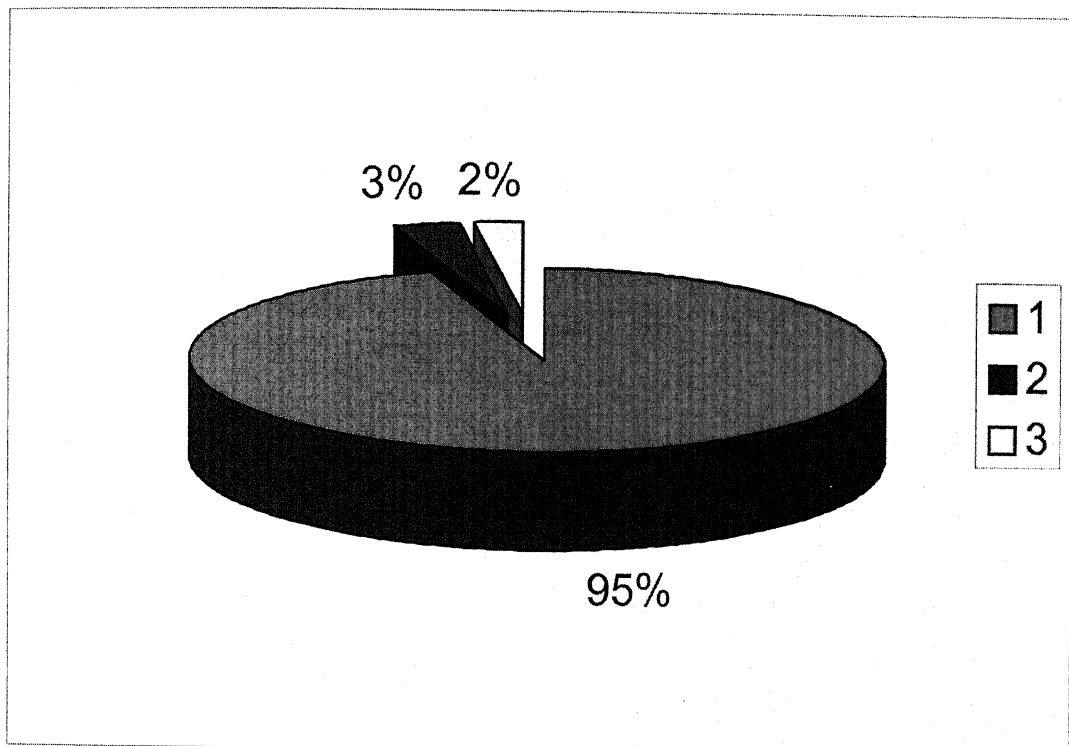
श्रमिकों के मध्य इन संगठनों को अपनी गतिविधियॉ संचालित करने की स्वतन्त्रता है साथ ही समय–समय पर ये प्रबंधन से भी वार्ता आदि कर सकते है। श्रमिक प्रतिनिधित्व की दृष्टि से उनके मध्य चुनाव कराया जाता है ,जिनमें श्रमिकों के सर्वाधिक मत प्राप्त करने वाले दो श्रमिक संगठनों को प्रबंधन द्वारा लिए जाने वाले सभी निर्णयों में सहभागी बनाया जाता है, तथा उनकी सम्मति,सहमति से कम्पनी में श्रमिक कल्याण सम्बन्धी एवं अन्यान्य गतिविधियों के संदर्भ में निर्णय लिए जाते है । प्रतिष्ठान के किसी भी निर्णय कियान्वयन में श्रमिक प्रतिनिधि यूनियनों को सहभागी करना प्रबंधन की प्रतिबद्धता है ।

---

*स्रोतः– औद्योगिक संबंध प्रकोष्ठ (मानव संसाधन) , बीएचईएल झॉसी

तालिका कमांक – 99

प्रबंधन से श्रमिक संघ की मान्यता प्राप्ति का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 47

तालिका कमांक – 100

प्रबंधन से श्रमिक संघ की मान्यता प्राप्ति की अपेक्षा का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	318	98%
2.	नही	7	2%
3.	अनिश्चित	0	0%
4.	अन्य	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 100 का अन्तर्सम्बन्ध पूर्व तालिका 99 में प्राप्त द्वितीय अभिमत नही से है । इसमें पूछे गए प्रश्न में क्या आपके विचार से श्रमिक संघ को प्रबंधन/नियोक्ता द्वारा मान्यता प्राप्त होनी चाहिए ? इसके अन्तर्गत तथ्य बिन्दुओं की संख्या चार निर्धारित थी (1) हॉ (2) नही (3) अनिश्चित (4) अन्य। सारणी में प्राप्त आकड़ों के अनुसार 318 लगभग 98% प्रतिशत कर्मियों ने हॉ तथा 7 लगभग 2% प्रतिशत ने न कहा शेष तृतीय एवं चौथे बिन्दु के लिए उत्तरदाताओं का प्रतिशत शून्य रहा। इसके विश्लेषण से यह स्पष्ट होता है कि सभी श्रमिक प्रबंधन/नियोक्ता से श्रमिक संगठन की मान्यता हेतु अपेक्षा रखते है यद्यपि यहॉ पूर्व में ही तालिका कमांक 99 में उल्लेख किया जा चुका है कि सभी संगठन मान्यता प्राप्त है तथापि तालिका कमांक 100 से संकलित तथ्यों का निष्कर्ष स्पष्ट किया गया है।

तालिका कमांक – 101

प्रतिष्ठान में श्रमिक संघों की अपेक्षित संख्या का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	एक	80	25%
2.	दो	203	62%
3.	तीन	42	13%
	योग	325	100

तालिका कमांक 101 में उत्तरदाताओं से पूछा गया कि उनके प्रतिष्ठान में श्रम संघों की कितनी संख्या उपयुक्त रहेगी। इस परिप्रेक्ष्य में कर्मियों द्वारा प्रदत्त अभिमतानुसार 80 (25%) ने – एक, 203 (62%) ने दो तथा 42 (13%) ने तीन श्रमिक संगठनों की संख्या को कारखाने के लिए तथा श्रमिक हितों के लिए उपयुक्त माना है। तालिका विश्लेषण के अनुसार 62% प्रतिशत कर्मियों द्वारा दो श्रमिक संगठनों की संख्या तथा 25% प्रतिशत कर्मियों द्वारा – एक श्रमिक संगठन को पर्याप्त मानना यह सिद्ध करता है कि प्रतिष्ठान में श्रमिक संघों की अधिक संख्या से श्रमिकों का हित नही होता, अपितु श्रमिकों में विखराव, वैचारिक भिन्नता तथा संघों में पारस्परिक संघर्ष ही अधिक होता है। अतः किसी भी कारखाने में श्रमिक संघों की कम संख्या दो या एक होने से उनमें सांगठनिक एकता, शक्ति की अधिकता तथा श्रमिक हितैषी गतिविधियों को अपेक्षित बल एवं गति प्राप्त होती है। उक्त के संदर्भ में कर्मियों का अभिमत कारखानों में बढ़ती श्रम संघों की संख्या पर चिन्ता व्यक्त करता है तथा इनकी न्यून संख्या को ही श्रमिक हितैषी एवं श्रम संगठनों की सार्थकता के रूप में रूपायित करता है। जो सामाजिक संदर्भ श्रमिक संघों के लिए/श्रमिकों के लिए सर्वथा उचित है।

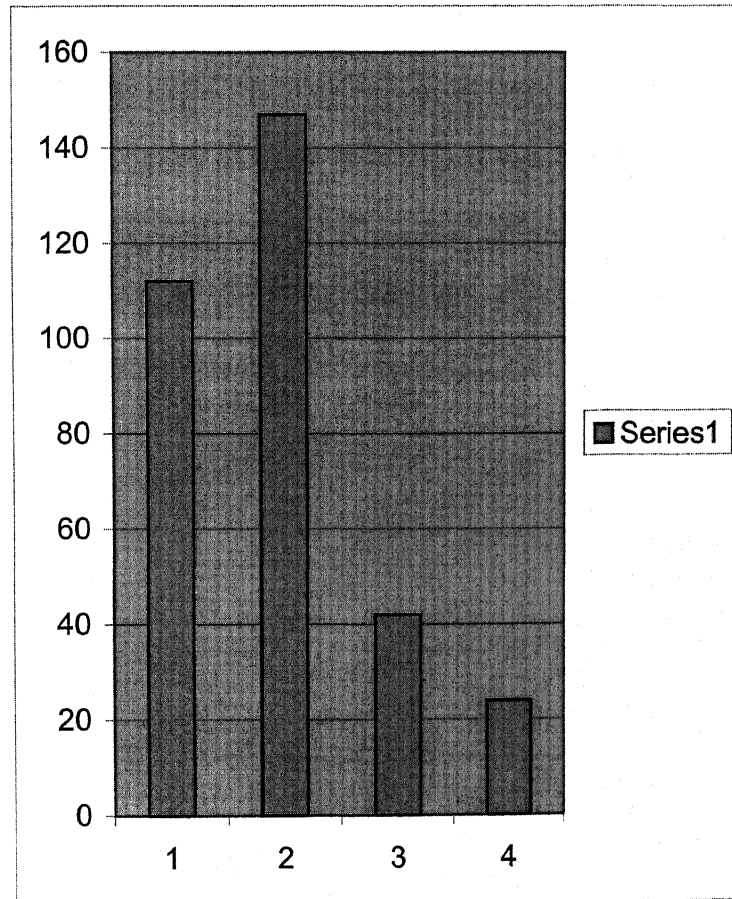
तालिका कमांक – 102

श्रमिक संघों के कार्यों से संतुष्टि का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	पूर्णतः संतुष्ट	112	35%
2.	अंशतः संतुष्ट	147	45%
3.	पूर्णतः असंतुष्ट	42	13%
4.	अंशतः असंतुष्ट	24	7%
5.	अनिश्चित	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक – 102

श्रमिक संघों के कार्यों से संतुष्टि का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 48

तालिका कमांक 102 में उत्तरदाताओं से यह प्रश्न पूछा गया कि क्या वे श्रमिक संघों के कार्य से संतुष्ट है ? जिसमें उनके सम्मुख पॉच तथ्य बिन्दु थे प्रथम–पूर्णतः संतुष्ट, द्वितीय–अंशतः संतुष्ट, तृतीय–पूर्णतः असंतुष्ट, चतुर्थ–अंशतः असंतुष्ट तथा पॉचवा–अनिश्चित। तथ्यों के परिप्रेक्ष्य में कर्मियों द्वारा दिए गए अभिमत में 112 लगभग 35% प्रतिशत ने प्रथम, 147 लगभग 45% प्रतिशत ने द्वितीय, 42 लगभग 13% प्रतिशत ने तृतीय, 24 लगभग 7% प्रतिशत ने चतुर्थ तथा पॉचवे बिन्दु के लिए शून्य प्रतिशत संख्या रही। सारणी से प्राप्त तथ्यों के विश्लेषण में संयुक्त रूप से 80 प्रतिशत उत्तरदाता संतुष्ट तथा 20% प्रतिशत असंतुष्ट है। चूँकि पूर्णतः संतुष्ट कर्मियों की संख्या लगभग एक तिहाई है तथा आधे कर्मियों की संख्या अंशतः संतुष्ट है। इसलिए यह भी कहा जा सकता है कि औसत रूप में उत्तरदाता श्रमिक संघों के कार्यो से संतुष्ट है।

तालिका कमांक – 103

श्रमिक संघों के कार्य से संतुष्टि कारणों का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	संघ के हितों की रक्षा	8	2%
2.	प्रबंधन की मनमानी से बचाव	175	54%
3.	संघ के कारण श्रमिकों में एकता	42	13%
4.	संघ के माध्यम से मांगो की पूर्ति	87	27%
5.	संघ के कारण अपेक्षित वेतन में वृद्धि	3	1%
6.	अन्य	10	3%
	योग	325	100

तालिका कमांक 103 में पूछे प्रश्न का संबंध पूर्व तालिका कमांक 102 से ही है जिसमें यदि संतुष्ट है तो क्यों ? अर्थात संतुष्टि के उत्तरदायी छह तथ्यों का संकलन करना है । उत्तरदाताओं के सम्मुख इस संदर्भ में छह उत्तरदायी कारक निर्धरित थे ।

प्रथम–संघ के हितों की रक्षा, द्वितीय–प्रबंधन की मनमानी से बचाव, तृतीय–संघ के कारण श्रमिकों में एकता, चतुर्थ– संघ के माध्यम से मांगों की पूर्ति, पॉचवा–संघ के कारण अपेक्षित वेतन वृद्धि तथा छठवॉ–अन्य। इन कारक बिन्दुओं के संदर्भ में उत्तरदाताओं द्वारा दिए गए अभिमत के अनुसार प्रथम बिन्दु के लिए 8 लगभग 2% प्रतिशत, द्वितीय के लिए 175 लगभग 54% प्रतिशत, तृतीय के लिए 42 लगभग 13% प्रतिशत, चौथे के लिए 87 लगभग 27 %प्रतिशत, पॉचवे के लिए 3 लगभग 1% प्रतिशत, तथा छठवे के लिए 10 लगभग 3% प्रतिशत ने अपना मंतव्य प्रकट किया। सारणी में उल्लिखित विवरण के अनुसार, लगभग आधे कर्मचारियों की संतुष्टि का कारण प्रबंधन से मनमानी का बचाव है । जो यह सिद्ध करता है कि कर्मी, प्रबंधन/नियोक्ता के द्वारा किए जाने वाले शोषण या मनमानी सं अपनी सुरक्षा चाहता है। यूनियन से संतुष्टि के कारणों में यह बिन्दु अधिक महत्वपूर्ण है , यह उक्त विश्लेषण से स्पष्ट हुआ। इसी के साथ लगभग एक चौथाई कर्मियों ने संघ के माध्यम से अपनी मांगों की पूर्ति होने को संतुष्टि कारणों में अभिव्यक्त किया है। जो यह स्पष्ट करता है कि प्रबंधन की मनमानी से बचाव तथा अपनी अपेक्षित मांगों की पूर्ति जैसे बिन्दु श्रमिकों को अत्यधिक प्रभावित करते है।

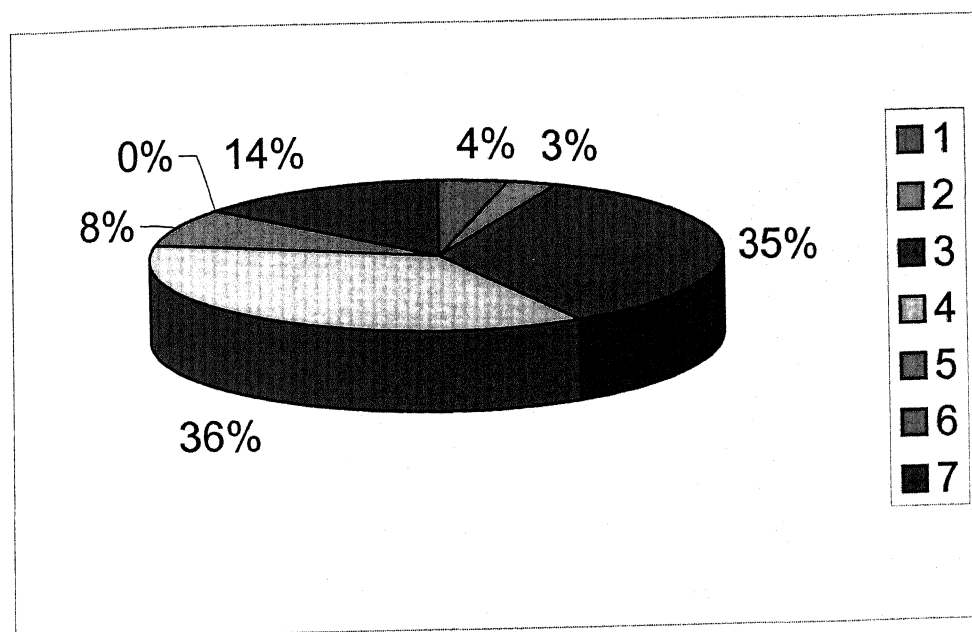
तालिका कमांक – 104

श्रमिक संघों के कार्य से असंतुष्टि कारणों का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	संघ कुछ नही करता	14	4%
2.	संघ के द्वारा किसी की रक्षा नही होती	10	3%
3.	संघ प्रबंधन की कठपुतली	125	35%
4.	संघ निष्क्रिय	129	36%
5.	संघ के पदाधिकारी भ्रष्ट	28	8%
6.	संघ द्वारा श्रमिकों का शोषण	0	0%
7.	अन्य	49	14%
	योग	[illegible]	[illegible]

तालिका कमांक – 104

श्रमिक संघों के कार्य से असंतुष्टि कारणों का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 49

तालिका कमांक 104 में संकलित तथ्यों का संबंध भी तालिका 102 में पूछे गए प्रश्न के उत्तर पर आश्रित है जिसमें श्रमिक संघों से असंतुष्टि के कारकों को जानने का प्रयास किया गया है। इस तथ्य की प्राप्ति हेतु उत्तरदाताओं के लिए सात उत्तरदायी बिन्दु निर्धारित थे । जिनमें (1) संघ कुछ नही करता (2) संघ के द्वारा किसी की रक्षा नही होती (3) संघ प्रबंधन कर कठपुतली (4) संघ निष्क्रिय (5) संघ के पदाधिकारी भ्रष्ट (6) संघ द्वारा श्रमिकों का शोषण तथा (7) अन्य। इस सारणी में उल्लिखित विवरणानुसार प्रथम कारक बिन्दु के लिए 14 लगभग 4% प्रतिशत, द्वितीय हेतु 10 लगभग 3% प्रतिशत, तृतीय बिन्दु के लिए 125 लगभग 35 प्रतिशत, चौथे के लिए 129 लगभग 36% प्रतिशत, पॉचवे के लिए 28 लगभग 8% प्रतिशत छठवे के लिए शून्य तथा सॉतवे बिन्दु के लिए 49 लगभग 14% प्रतिशत संख्या का मंतव्य प्राप्त हुआ। सारणी में प्राप्त विश्लेषण के आधार पर लगभग दो तिहाई से अधिक (717) कर्मियों ने संघ को प्रबंधन की कठपुतली तथा संघ को निष्क्रिय बताया। इन्हीं दो कारकों में उनकी असंतुष्टि परिलक्षित हो जाती है। यह कारण श्रमिकों के मनोमस्तिष्क में मालिन्य उत्पन्न करते है तथा उनके अंदर असुरक्षा या शोषण का भाव पैदा करते है परिणामतः उनकी क्षमता कुंठित होने लगती है जो कालान्तर में सामाजिक उपेक्षा के रूप में प्रकट होती है।

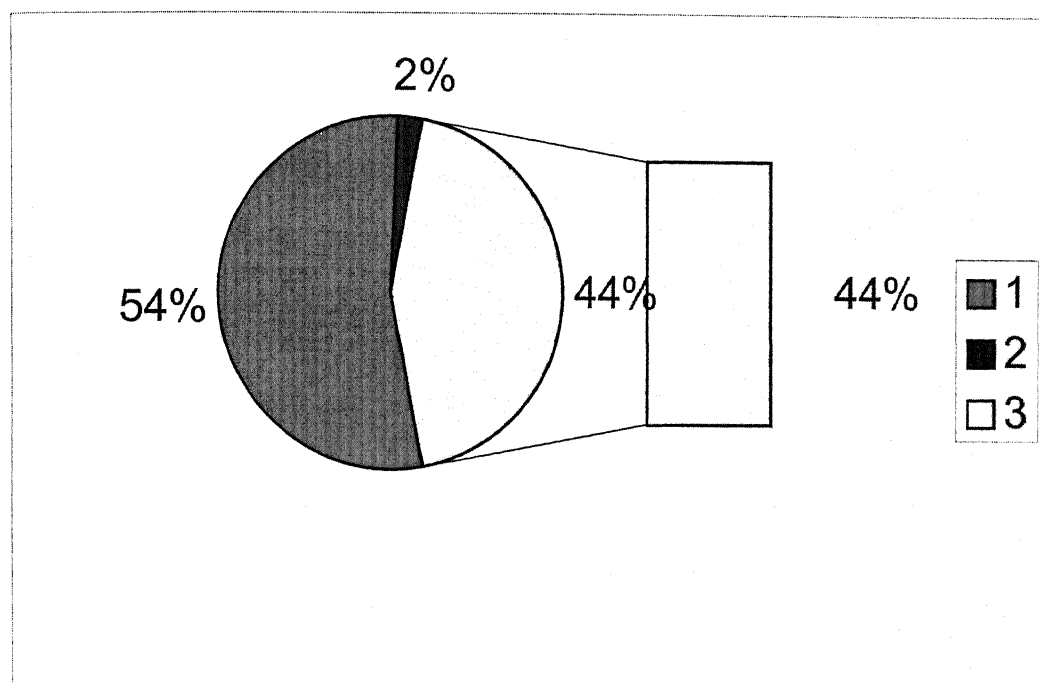
तालिका कमांक – 105

श्रमिक संघों द्वारा श्रमिक हितों के रक्षा कारणों का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	जागरूकता	175	54%
2.	कर्तव्य बोध	7	2%
3.	कार्य के प्रति समर्पण, निष्ठा एवं प्रशिक्षण	143	44%
	योग	325	100

तालिका कमांक 105 में उत्तरदाताओं से यह तथ्य जानने का प्रयास किया गया कि उनके विचार में श्रमिक संघों को श्रमिक हितों की सुरक्षा हेतु क्या करना चाहिए ? इस तथ्य की प्राप्ति हेतु उपके सम्मुख तीन सुझाव बिन्दु निर्धारित थे ।

तालिका क्रमांक – 105

श्रमिक संघों द्वारा श्रमिक हितों के रक्षा कारणों का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 50

जिनमें (1) जागरूकता (2) कर्तव्य बोध (3) कार्य के प्रति समर्पण, निष्ठा एवं प्रशिक्षण कार्यशालाएं। इसके परिप्रेक्ष्य में उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त अभिमत में प्रथम सुझाव बिन्दु हेतु 175 लगभग 54% प्रतिशत, द्वितीय हेतु 7 लगभग 2% प्रतिशत तथा तृतीय बिन्दु हेतु 143 लगभग 44% प्रतिशत मंतव्य स्पष्ट हुए। सारणी के विश्लेषण से ज्ञात होता है कि श्रमिकों की एक बड़ी संख्या उनमें जागरूकता बढ़ाने की पक्षधर है तथा कार्य के प्रति समर्पण, निष्ठा एवं प्रशिक्षण कार्यशालाओं के आयोजनों को स्वीकारने वाले कर्मियों की संख्या भी पर्याप्त है। यदि इन दोंनो संख्याओं को एकत्रित कर दिया जाए तो स्पष्ट होता है कि श्रमिक हितार्थ श्रमिक संघों को उक्त दो बिन्दुओ पर अपनी क्रियाशीलता बढ़ानी चाहिए । श्रमिकों की अपेक्षाओं का पूरा किए बिना या कि उनके द्वारा प्रदत्त सुझावों को व्यवहार में लाए बिना श्रम संघों की श्रेष्ठ छवि का निर्माण संदिग्ध है।

श्रमिक संघ अध्याय में उल्लिखित तथ्यों एवं तालिका विश्लेषण से प्राप्त निष्कर्ष के अनुसार निम्न बिन्दु स्पष्ट हुए। जिला उपश्रमायुक्त कार्यालय में पंजीकृत अभिलेखों के अनुसार जनपद में श्रमिक संघों की संख्या इकतीस है। यद्यपि नवीन श्रमिक संगठनों के पंजीयन तथा कतिपय श्रमिक संघों के पंजीयन रद्द होने से जनपदीय श्रमिक संघों की संख्या प्रभावित होती रहती है। प्रतिष्ठान में श्रमिक संघों की आवश्यकता हेतु 87% उत्तरदाताओं ने अपना अभिमत प्रदान किया है। 93% कर्मियों के मतानुसार प्रतिष्ठान में कार्यरत सातों श्रमिक संगठन पंजीकृत है। श्रमिक संघों की सदस्यता के स्वरूप के संदर्भ में 36% कर्मियों ने इसे ऐच्छिक कहा। अर्थात् प्रतिष्ठान में श्रमिक संघों की सदस्यता हेतु उत्तरदाताओं पर अनिवार्यता या दबाब आदि नही होता है ,बल्कि यह विषय पूर्णतः श्रमिकों की इच्छा पर निर्भर है। श्रमिक हितों के लिए प्रबंधन/नियोक्ता से श्रमिक संघों द्वारा किए जाने वाले प्रयासों के परिप्रेक्ष्य में 83% प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकृति प्रदान की है। इससे विदित होता है कि श्रमिक संगठन श्रमिक हितार्थ प्रयास करते है ,जो स्वस्थ परम्परा का प्रतीक है। वहीं कतिपय कर्मियों की नकारात्मक प्रतिकिया यह भी सिद्ध करती है कि कभी-कभी श्रम संघ अपने दायित्वों के प्रति उपेक्षा भाव भी अपनाते है।

यदि श्रमिक संघ नही होता तो अधिक उपयोगी होता इसके संदर्भ में यद्यपि मात्र 38% कर्मियों ने श्रमिक संघ का न होना हितकर बताया । जो यह सिद्ध करता है कि श्रमिकों में श्रमिक संगठनों के प्रति कही न कही अनास्था का भाव है तथा जो संभवतः श्रमिक संगठनों की नकारात्मक भूमिका के कारण ही है। श्रम संघों की कार्य शैली या उनके द्वारा श्रमिकों के प्रति किए गए उपेक्षा भाव से कर्मियों की एक बड़ी संख्या आहत है ,जो उनके मन में निराशा एवं हताशा की जननी है। यह भी एक कारण है जिसके फलस्वरूप श्रमिकों में सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति उपेक्षा भाव उत्पन्न होता है।

श्रमिक संघों से असंतुष्टि के कारणों में लगभग 70% कर्मियों ने संघ को प्रबंधन की कठपुतली तथा निष्क्रिय बताया। इन्हीं दो कारणों से उनकी संघ के प्रति असंतुष्टि परिलक्षित हो जाती है। यह कारण श्रमिकों के मस्तिष्क में मनोमालिन्य उत्पन्न करते है तथा उनके अंदर असुरक्षा या शोषण के भाव पैदा करते है। परिणामतः उनकी क्षमता कुंठित होने लगती है, जो कालान्तर में सामाजिक उत्तरदायित्वों की उपेक्षा के रूप में प्रकट होती है। उत्तरदाताओं द्वारा श्रमिक संघों की सीमित संख्या का विकल्प यह सिद्ध करता है कि प्रतिष्ठान में श्रमिक संघों की अधिकता से श्रमिकों का हित नही होता, बल्कि श्रमिकों में विखराव,वैचारिक भिन्नता तथा संघों में पारस्परिक संघर्ष ही अधिक होता है।

प्रतिष्ठान में कितने श्रमिक संगठनों की यथार्थ में उपयोगिता के बिन्दु पर 25% कर्मियों ने एक तथा 62% कर्मियों ने दो की संख्या को पर्याप्त कहा जो कारखाने तथा श्रमिक हितों के लिए उपयुक्त हैं। अतः किसी भी कारखाने में श्रमिक संघों की कम संख्या दो या एक होने से उनमें सांगठनिक एकता, शक्ति की अधिकता तथा श्रमिक हितैषी गतिविधियों को अपेक्षित बल एवं गति प्राप्त होती है। उक्त के परिप्रेक्ष्य में कर्मियों का अभिमत कारखानों में बढ़ती श्रमिक संगठनों की संख्या पर चिन्ता व्यक्त करता है, तथा इनकी न्यून संख्या को ही श्रमिक हितैषी एवं श्रम संगठनों की सार्थकता के रूप में रूपायित करता है। जो सामयिक संदर्भ में श्रमिक संघों के लिए सर्वथा उचित है।

श्रमिक हित हेतु श्रमिक संगठनों द्वारा किए जाने वाले उपायों के संदर्भ में लगभग 54% प्रतिशत कर्मी जागरूकता बढ़ाने के पक्षधर है तथा 44% प्रतिशत कर्मी कार्य के प्रति समर्पण, निष्ठा एवं प्रशिक्षण कार्यशालाओं के आयोजनों की आवश्यकता पर बल प्रदान करते है। इस बिन्दु पर उत्तरदाताओं की लगभग 98% प्रतिशत संख्या के अनुसार उक्त कारणों पर श्रमिक संघों को अपनी क्रियाशीलता तीव्र करनी चाहिए। श्रमिकों की अपेक्षाओं को पूरा किए बिना या उनके द्वारा प्रदत्त सुझावों को व्यवहार में लाए बिना श्रम संघों की श्रेष्ठ छवि का निर्माण संदिग्ध है।

अतैव श्रमिक संगठनों को उक्त सुझावों के साथ पूर्वोल्लिखित उत्तरदायी बिन्दुओं पर गम्भीरता से विचार करना चाहिए।

श्रमिकों की समस्यायें

अध्याय – 7

श्रमिकों की समस्याएं :–

औद्योगिक क्रान्ति के साथ जहाँ उत्पादन की गति तीव्र हुई तथा मशीनीकरण का युग प्रारम्भ हुआ वहीं इसके प्राकट्य से ही समाज में श्रमिक वर्ग के एक नवीन समाज का अभ्युदय हुआ। पूरे विश्व में फैलते उद्योग वंश हेतु उर्वरक के रूप में अपने अस्तित्व को दॉव पर लगाते हुए औद्योगिक उत्पादों की वृद्धि करने वाला श्रमिक कुण्ठाओं एवं पीड़ाओं के अंधकार की ओर जाने लगा। जहाँ उसका व्यक्तित्व एवं अस्तित्व शून्य होने लगा। अवसादों और उपेक्षाओं से व्यथित/रूग्णित ,समाज का कर्णधार मनुष्य श्रमिक (मजदूर) संज्ञा के साथ अनपेक्षित अनंत समस्याओं से ग्रस्त हो गया।

औद्योगिक क्रान्ति जिसे **रेम्जेम्यूर** ने **" सबल और शान्त क्रान्ति "** की संज्ञा दी है, ने मानव जीवन की सभी दशाओं में अत्यन्त महत्वपूर्ण परिवर्तन ला दिया। यद्यपि यह मुख्यतः आर्थिक क्रान्ति थी तथापि सामाजिक एवं राजनैतिक क्षेत्र में भी इसने महत्वपूर्ण परिवर्तन किए। औद्योगिक क्रान्ति से जहाँ कतिपय लाभ हुए वहीं इसके दोषों की भी एक लम्बी सूची है। जिनमें गृह उद्योगों का पतन, बेरोजगारी में वृद्धि, महिला तथा बाल श्रम, पारिवारिक विघटन तथा आवास आदि समस्याएं प्रमुख है, लेकिन इन सबमें सर्वोपरि है सामाजिक समस्याएं । ''उक्त क्रान्ति ने अनेक प्रकार की सामाजिक समस्याओं को जन्म दिया है । जैसे – अपराध, बाल अपराध, आत्म हत्या, मद्यपान, वैश्यावृत्ति, जुआ, जेबकटी तथा मानसिक रोग आदि । इन समस्याओं के कारण मानव सभ्यता पर अनेक प्रकार के संकट उपस्थित होते है और समाज विघटन की ओर अग्रसर होता है।

जैसा कि अध्ययन के पूर्व में कहा जा चुका है कि वस्तुतः औद्योगिक क्रान्ति का सामाजिक प्रभाव सर्वथा विनाशकारी सिद्ध हुआ। छोटे किसान अपनी जमीनें बेचकर भूमिहीन मजदूर बनने पर बाध्य हुए तथा कताई–बुनाई एवं अन्य छोटे हस्त कौशल द्वारा जीविकोपार्जन करने वाले लोग मात्र फैक्ट्री मजदूरों में परिवर्तित हो गए। आम जन के स्वास्थ्य पर भी विपरीत प्रभाव पड़ा। इसी कारण विलियम ब्लेक ने इन नई फैक्ट्रियों को " अंधियारी शैतानी मिलें " कहा। इस परिप्रेक्ष्य में औद्योगिक समाज की समस्याओं को नवीन संदर्भो में देखने, समझने की आवश्यकता है।

यदि हम प्राचीन औद्योगिक समाज की समस्याओं की तुलना आज की औद्योगिक, सामाजिक समस्याओं से करे तो ऐसा प्रतीत होता है कि इसका आधुनिक रूप अत्यन्त ही विकराल है। यदि इन समस्याओं का वैज्ञानिक एवं बौद्धिक समाधान न किया गया तो ये समस्याएं सम्पूर्ण समाज को ही समाप्त कर देंगी। इस दृष्टि से औद्योगिक समाज में व्याप्त इन समस्याओं का उन्मूलन आवश्यक है। किन्तु प्रश्न यह उत्पन्न होता है कि इन समस्याओं का वैज्ञानिक समाधान कैसे किया जाय ?

उद्विकासवादी सिद्धान्त के अनुसार समाज का विकास सरल से जटिल की ओर हुआ है। इससे यह निष्कर्ष निकलता है कि प्राचीन औद्योगिक समाज अत्यन्त सरल था और आधुनिक औद्योगिक समाज अत्यन्त कठिन हो गया है तथा निरंतर कठिनतर होता जा रहा है। इन जटिलतम परिस्थितियों में वृद्धि के साथ ही औद्योगिक समाज की समस्याओं में भी वृद्धि होती जा रही है।

आधुनिक औद्योगिक समाज की जो प्रमुख समस्याएं है, उन्हें निम्न शीर्षकों के अन्तर्गत रखा जा सकता है :–

1. तालाबन्दी और हड़ताल की समस्या
2. औद्योगिक श्रमिकों की आवास संबंधी समस्या
3. उद्योंगो तथा मशीनों से उत्पन्न दुर्घटनाओं की समस्या
4. श्रमिकों की भर्ती की समस्या
5. श्रमिकों के वेतन आदि की समस्या
6. बीमारी, स्वास्थ्य एवं स्वच्छता से संबंधित समस्या
7. कार्य करने की दशाओं से संबंधित समस्या
8. श्रमिकों के मनोरंजन से संबंधित समस्याएं
9. श्रमिकों के बच्चों की शिक्षा तथा खेलकूद से संबंधित समस्याएं
10. समाजिक सुरक्षा से संबंधित समस्याएं आदि

इस प्रकार अन्य अनेक ऐसी समस्याएं जो औद्योगिक समाज में व्याप्त है और वहाँ कार्यरत व्यक्तियों के व्यक्तित्व को कुण्ठित करती है। औद्योगिक समाज परिवर्तनशील है। इसमें निरंतर विकास और वृद्धि होती जा रही है।

औद्योगिक समाज की प्रगति के लिए इन समस्याओं को सुलझाना अत्यन्त आवश्यक है। इन समस्याओं को अच्छी प्रकार से तभी सुलझाया जा सकता है जब इन समस्याओं की प्रकृति एवं कारणों को अच्छी तरह से समझ लिया जाए। ये सभी समस्याएं औद्योगिक समाज से संबंधित है। अतः औद्योगिक समाज के बारे में जानकारी प्राप्त करने से इन समस्याओं को आसानी से सुलझाया जा सकता है।

औद्योगिक समाज की उक्त समस्याओं से संदर्भित भेल प्रतिष्ठान के श्रमिकों की समस्याएं भी निम्नवत् है।

(क) कल्याण की समस्याएं (बच्चों की शिक्षा/खेलकूद/ऋण/ब्याज सहायता/अन्य)

(ख) चिकित्सा की समस्याएं

(ग) व्यवसायिक संतुष्टि एवं प्रोन्नति की समस्याएं

(घ) जॉब सुरक्षा की समस्याएं

(ड.) संचार की समस्याएं

(च) प्रशिक्षण/पुर्नप्रशिक्षण की समस्याएं (व्यक्तित्व विकास)

(छ) वेतन एवं अन्य सुविधाओं में असमानता की समस्याएं

(ज) सामाजिक सुरक्षा की समस्याएं

(क) कल्याण की समस्याएं :– यद्यपि प्रस्तुत अध्ययन के आठवें अध्याय में कल्याण सेवाओं के संदर्भ में व्यापक एवं विस्तृत विश्लेषण किया गया है तथापि प्रतिष्ठान में श्रमिक समस्याओं के परिप्रेक्ष्य में कल्याण संबंधी समस्याएं निम्नानुसार परिलक्षित होती है।

1. कर्मियों के बच्चों को उच्च शिक्षा हेतु शिक्षा संस्थानों का अभाव,
2. कोचिंग संस्थानों का अभाव (आई.ए.एस./पीसीएस/इंजीनियरिंग/चिकित्सा आदि)
3. खेल व्यवस्थाओं में पारदर्शिता एवं सम्यक नीति का अभाव
4. वाहन, आवास आदि हेतु ऋण पर ब्याज सहायता आदिमें समानता का अभाव
5. कारखाना अधिनियम/विनियम आदि के सम्यक परिपालन का अभाव
6. पुस्तकालय / वाचनालय / मनोरंजन आदि में प्रबंधक वर्ग की तुलना में व्यापक असमानता

प्रतिष्ठान में कर्मियों के बच्चों को उच्चशिक्षा हेतु शिक्षा संस्थानों के साथ अच्छी कोचिंग का अभाव (यथा–आईएएस/पीसीएस/इंजीनियरिंग/चिकित्सा) , खेल सम्बन्धी व्यवस्थाओं में पारदर्शी नीति का अभाव, वाहन, आवास आदि हेतु ऋण पर ब्याज सहायता में कार्यपालक एवं कर्मचारी संवर्ग में असमानता के साथ पुस्तकालय/वाचनालय सम्बन्धी व्यवस्थाओं में न्यूनता/अल्पता कें कारण कर्मियों के उपर मानसिक दबाब रहता है । वे अपने बच्चों के भविष्य के प्रति चिन्तित रहते हैं । परिणामतः अपनी क्षमता / उर्जा का सम्यक विनियोग उनके द्वारा कम्पनी हित में भी नही होगा तथा सामाजिक दायित्वों के प्रति उनका रवैया (व्यवहार) उपेक्षापूर्ण होने लगता है । इसलिए इन समस्याओं के प्रति प्रबंधन को गम्भीरता बरतनी चाहिए ।

(ख) <u>चिकित्सा समस्याएं</u> :– प्रस्तुत शोध अध्ययन के अन्तर्गत श्रमिकों की समस्याओं का सम्यक एवं समुचित विवेचन कमिक अध्यायों में अलग–अलग करने का प्रयास किया गया है। जिनमें चिकित्सा संबंधी समस्याओं का विश्लेषण भी कल्याण सेवाओं के अध्याय में वर्णित है। चूँकि श्रमिकों की समस्याओं के संदर्भ में इसे देखा जा रहा है। अतः प्रतिष्ठान में चिकित्सा समस्याओं का निदर्शन निम्नवत् परिलक्षित होता है।

1. सुयोग्य चिकित्सकों का अभाव
2. प्रभावकारी औषधियों का अभाव
3. प्रबंधन एवं श्रमिक वर्ग की चिकित्सा में भेदभाव
4. चिकित्सा स्टाफ में आत्मीयतस/समर्पण परिचर्या का अभाव
5. चिकित्सा सेवाओं की उत्कृष्टता हेतु प्रबंधन की उदासीनता

सुयोग्य चिकित्सकों एवं प्रभावी औषधियों के अभाव के साथ चिकित्सा स्टाफ में आत्मीयता की कमी एवं चिकित्सा सेवाओं में प्रबंधन की उदासीनता के कारण प्रतिष्ठान में यह समस्या व्यापक रूप में परिलक्षित होती है । विशेषज्ञ चिकित्सकों की सेवाएं यथा समय प्राप्त कर प्रबंधन यदि चिकित्सा स्टाफ में सेवा संस्कृति के भावों का अभ्युदय कर उन्हें चिकित्सा सेवाओं के प्रति निष्ठा एवं समर्पण की प्रवृति प्रदान करने की ओर कदम बढ़ाए तो निसंदेह इस समस्या के अनेक पहलुओं को दूर किया जा सकता है । अतैव प्रबंधन चिकित्सा सेवाओं के प्रति संवेदनशील होकर एक दृढ़ संकल्प के साथ व्यवस्था कियान्वयन करे तो उक्त समस्या का प्रभावी निराकरण सम्भव है ।

(ग) व्यावसायिक संतुष्टि एवं प्रोन्नति की समस्या :– यद्यपि व्यवसायिक संतुष्टि एवं प्रोन्नति के संदर्भ में कर्मियों का दृष्टिकोण एवं उनसे प्राप्त अभिमत का विस्तृत विवेचन अध्याय –4 में उपरोक्त शीर्षक के अन्तर्गत किया गया है तथापि प्रतिष्ठान में उक्त विषय से जुड़ी समस्याएं निम्नवत् है।

1. योग्यतानुरूप प्रगति अवसरों का अभाव
2. योग्यता वृद्धि के अनुरूप पद परिवर्तन का अभाव
3. प्रोन्नति में योग्यता एवं कुशलता की उपेक्षा
4. प्रोन्नति मूल्यांकन प्रक्रिया में दोष
5. निष्पक्षता का अभाव
6. प्रोन्नति के कारण क्षमता/दक्षता में कमी

प्रोन्नति के संदर्भ में व्यापक असंतोष कर्मियों द्वारा प्राप्त अभिमतों से प्रकट हुआ हैं। जिसकी विस्तृत विवेचना प्रोन्नति एवं व्यवसायिक संतुष्टि अध्याय में की जा चुकी है । चूंकि यहाँ पर इस बिन्दु का उल्लेख श्रमिक समस्या के परिप्रेक्ष्य में हुआ है । प्रबंधन /नियोक्ता के लिए इस बिन्दु पर ध्यान देना अति आवश्यक है , क्योंकि प्रोन्नति में योग्यता एवं कुशलता की उपेक्षा तथा योग्यतानुरूप प्रगति अवसरों में अभाव के कारण कर्मियों की क्षमता /दक्षता में कमी आती है । जिसके परिणाम स्वरूप कम्पनी की निष्पादन क्षमता का ह्रास होने लगता है और कम्पनी निष्पादन में गिरावट के कारण प्रतिष्ठान घाटे की ओर बढ़ जाता है । अतैव यह अत्यन्त अनिवार्य है कि कम्पनी की लाभप्रदता में वृद्धि, कर्मियों के व्यक्तित्व विकास के साथ कर्मियों में सामाजिक दायित्वों के निर्वहन का भाव उद्दीप्त करने के लिए प्रोन्नति समस्या का निराकरण यथासम्भव ,यथाशीघ्र करना चाहिए ।

(घ) जॉब सुरक्षा की समस्या :– चूँकि जॉब सुरक्षा संबंधी समस्या के परिप्रेक्ष्य में अध्याय–4 में बिन्दुशः विश्लेषण/विवेचन किया गया है। जिसमें प्राप्त निष्कर्षो का उल्लेख भी संबंधित अध्याय में वर्णित है। लेकिन जॉब सुरक्षा की समस्या के रूप में इसके अन्तर्गत आए बिन्दुओंको निम्नवत् उल्लिखित किया जा सकता है।

1. प्रबंधकीय कौशल का अभाव
2. दूरगामी एवं लाभप्रद योजना का अभाव
3. भारी खर्चों पर नियंत्रण का अभाव
4. संसाधानों का दुरूपयोग एवं भ्रष्टाचार
5. निजीकरण का बढ़ता भय
6. बढ़ता घाटा निराशा का कारण

प्रबंधकीय कौशल तथा दूरगामी एवं लाभप्रद योजना का अभाव, संसाधनों का दुरूपयोग , अपव्यय के नियंत्रण के अभाव के कारण बढ़ता घाटा तथा निजीकरण के बढ़ते भय से श्रमिक वर्ग में न केवल असंतोष है बल्कि एक भयप्रद आशंका उनके मन पर छायी हुई है। परिणामतः वे जाब सुरक्षा की समस्या से ग्रसित है। तथा अपने जॉब स्थायित्व या भविष्य के प्रति आशंकित है। उनका यह भय उनके चित्त को विक्षुब्ध, अशान्त रखता है तथा वे कम्पनी निष्पादन के प्रति गम्भीर नही है। जो स्वयं कर्मियों तथा प्रतिष्ठान के भी हित में नही है । अतैव प्रबंधन/नियोक्ता उक्त समस्या के प्रति उनके साथ संचार बैठकों (Communication Meetings) के माध्यम से तथा उनके द्वारा प्रदत्त सुझावों / सूचनाओं / तथ्यों के परिप्रेक्ष्य में चर्चा/संवाद के द्वारा उनके मनोमालिन्य तथा उनकी आशंका एवं भय का निवारण करें। जिससे कम्पनी में कार्यरत श्रमिक अनागत आशंका/भय से रहित पूर्ण मनोयोग से प्रतिष्ठान के निष्पादन में जुट सकें।

(ङ.) संचार (सूचना सम्प्रेषण) की समस्या :– प्रतिष्ठान के कर्मियों में संचालित वित्तीय, प्रशासकीय, उत्पादन योजना संबंधी सूचनाओं की सम्यक जानकारी प्रदान करने के लिए संचार व्यवस्था को सुव्यवस्थित किया जाता है। जिसमें उच्च प्रबंधन से लेकर सामान्य श्रमिक को उचित माध्यम को सूचना सम्प्रेषण प्राप्त होता है। उक्त के अभाव में श्रमिकों के मध्य कुण्ठा उत्पन्न हो जाती है। कालान्तर में उत्पादकता का प्रभावित करती है। प्रतिष्ठान में संचार समस्या के निम्न बिन्दु परिलक्षित होते हैं।

1. समय पर सूचना का अभाव
2. यथोचित जानकारी का अभाव

3. अनावश्यक गोपनीयता का प्रचलन
4. आपसी तालमेल का अभाव
5. परस्पर विश्वास में कमी
6. सम्यक सूचना तन्त्र का अभाव

समय पर यथोचित सूचनाओं/जानकारियों के अभाव के कारण प्रबंधन एवं श्रमिक के मध्य आपसी तालमेल का अभाव होता है, उनके परस्पर विश्वास में कमी आती है। इससे श्रमिक अपने को उपेक्षित महसूस करता है तथा प्रतिष्ठान में अपनी भूमिका/महत्ता को नगण्य मानता है। फलस्वरूप प्रबंधन के प्रति, कम्पनी के प्रति उसमें भी उपेक्षा का भाव उत्पन्न हो जाता है। जो कालान्तर में सामाजिक उपेक्षा के रूप में प्रकट होता है। अतः प्रबंधन प्रतिनिधि कर्मियों के मध्य संबंधित सूचनाओं/जानकारियों को यथासमय अवश्य संप्रेषित करें।

(च) शिक्षण/पुनर्शिक्षण की समस्याएं :– यद्यपि शिक्षण/प्रशिक्षण संबंधी विषय पर सम्यक सांख्यिकीय विश्लेषण कल्याण संवाओं के अन्तर्गत किया गया है। तथापि संदर्भित समस्याओं पर सारगर्भित दृष्टि के उद्देश्य से इसका विषय पर कतिपय बिन्दु सम्मुख आते है। चूँकि शिक्षण प्रशिक्षण में ही श्रमिकों/कर्मियों की कौशल वृद्धि एवं व्यक्तित्व विकास निर्भर होता है । अतैव उक्त के परिप्रेक्ष्य में प्राप्त तथ्यों की मीमांसा या दिग्दर्शन आवश्यक है। इस समस्या के निम्न बिन्दु परिलक्षित होते है।

1. प्रशिक्षण विषयों की न्यूनता
2. व्यवसाय संबंधी प्रशिक्षणों का अभाव
3. योग्य संकायो की अनुपलब्धता
4. तथ्यात्मक सामग्री का अभाव
5. शिक्षण पुनप्रशिक्षण की औपचारिकता
6. प्रशिक्षण कार्यक्रमों में सर्व समायोजन का अभाव

प्रशिक्षण विषयों की अल्पता, व्यवसाय संबंधी कुशलता बढ़ाने वाले प्रशिक्षणों के अभाव के साथ सर्वस्पर्शी , सर्वग्राही प्रशिक्षण कार्यक्रमों काअभाव कर्मियों के कौशल एवं व्यक्तित्व विकास की समस्या के रूप में प्रतिष्ठान में परिलक्षित होती है।

प्रशिक्षण कार्यक्रमों में तथात्मक सामग्री की अपूर्णता तथा योग्य संकायों की अनुपलब्धता से शिक्षण/प्रशिक्षण कार्यक्रम एक औपचारिकता मात्र प्रतीत होते है। इन्ही परिस्थितियों के कारण कर्मियों में एक रिक्तता का आभास या ज्ञानार्जन **(कौशल वृत्ति)** परक उत्साह में भी कुण्ठायुक्त स्वरूप दिखाई देता है। जो कर्मियों की व्यवसाय कौशल तथा व्यक्तित्व विकास की समस्या का द्योतक है। अतैव प्रशिक्षण कार्यक्रमों में, प्रशिक्षण सामग्री की गुणवत्ता, पर्याप्तता तथा योग्य संकायों के साथ व्यवसायगत प्रशिक्षण विषयों को जोड़कर एक नवीन प्रशिक्षण व्यवस्था प्रतिष्ठान प्रबंधन द्वारा सम्पादित/संचालित होना चाहिए । जिससे कर्मियों के विकास के साथ प्रतिष्ठान उत्पादों को उत्कृष्टता प्रदान कर संस्थान को श्रेष्ठ लाभदायी प्रतिष्ठान बनाया जा सके।

(छ) वेतन एवं अन्य सुविधाओं में असमानता की समस्याएं :– प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों एवं प्रबंधन वर्ग के कर्मचारियों के मध्य वेतन के साथ–साथ कुछ अन्य सुविधाओं में भारी असमानताएं है। जो कि पूर्व वेतन संशोधनों में उतनी नही थी जितनी वर्तमान में हुए वेतनमान संशोधन में हुई है। इसके अतिरिक्त वाहन व्यय प्रतिपूर्ति,समाचार पत्र, मनोरंजन एवं दूरभाष आदि सुविधाओं में व्यापक असमानताएं भी नवीन समस्याओं के रूप में परिलक्षित हुई है। जिनके कारण कर्मियों में उपजा असंतोष कम्पनी की उत्पादकता में गिरावट के साथ साथ उनकी कुण्ठा एवं निराशा में वृद्धि करता है। उक्त के संदर्भ में निम्न बिन्दु दृष्टिगोचर होते हैं।

1. वेतन वृद्धि में आनुपातिकता का अभाव
2. वाहन व्यय प्रतिपूर्ति में भारी असमानता
3. दूरभाष आदि का निजी कार्यो हेतु उपयोग
4. कम्पनी सुविधाओं का दुरूपयोग
5. वेतन विसंगतियों के निराकरण का अभाव
6. सुविधाओं की तुलना में दायित्व निर्वाह का अभाव

वेतन वृद्धि एवं वाहन प्रतिपूर्ति में आनुपातिक असमानताएं (कार्यपालक एवं श्रमिक संवर्ग की तुलना में) कर्मियों/श्रमिकों के मध्य एक मौन (लेकिन नैराश्यप्रद) एवं गम्भीर समस्या के रूप में विद्यमान है।

यद्यपि उक्त बिन्दुओं से संबंधित व्यवस्थाओं का निर्धारण कारपोरेट स्तर पर किया जाता है लेकिन फिर भी कर्मियों के मनोमस्तिष्क पर इन का व्यापक प्रभाव परिलक्षित होता है। कम्पनी सुविधाओं के दुरूपयोग एवं वेतन विसंगतियों आदि के निराकरण के अभाव में कर्मियों को मानसिक क्लेश/पीड़ा होती है, तथा उनकी कार्य क्षमता/दक्षता/कुशलता में शनैः शनैः कमी आने लगती है। जो प्रतिष्ठान की निष्पादन क्षमता के लिए अहितकर है। अतः उक्त बिन्दुओं के सम्यक निराकरणार्थ प्रबंधन/नियोक्ता यथासम्भव कदम अवश्य उठाए जिससे कर्मियों की मानसिक पीड़ाओं को दूरकर उनमें समत्व बोध का भाव जागृत किया जा सके।

(ज) सामाजिक सुरक्षा की समस्याएं :– यथार्थ में सामाजिक सुरक्षा अत्यन्त व्यापक एवं वृहद् विषय है जिसका आशय रोजगार की सुरक्षा, आय की सुरक्षा एवं काम करने की शक्ति की सुरक्षा से है। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अनुसार तो सामाजिक सुरक्षा वह सुरक्षा है जो समाज के किसी उचित संगठन द्वारा सदस्यों को किन्ही खतरों में प्रदान की तामी है, जो खतरे उन पर कभी भी आक्रमण कर सकते है।"[1] प्रतिष्ठान में सामाजिक सुरक्षा के संदर्भ में श्रमिकों का अभिमत निम्न बिन्दु प्रकट करता है।

1. बीमारी के समय नकद सहायता का अभाव
2. मृत्यु उपरान्त आश्रितों को रोजगार का अभाव
3. उत्कृष्ट चिकित्सा सेवाओं का अभाव
4. खतरनाक क्षेत्रों/मशीनों आदि पर पर्याप्त सुरक्षा का अभाव
5. पेंशन योजना में समुलित लाभ का अभाव
6. दुर्घटना आदि के समय सम्यक सहायता का अभाव

श्रमिक समस्याओं में सामाजिक सुरक्षा संबंधी समस्याएं अत्यन्त गम्भीर है। यद्यपि ये समस्याएं आकस्मिक या असामयिक प्रकृति की है । तथापि इनके प्रभाव दूरगामी तथा व्यापक है।

स्रोत – [1]**Approchs to social security, - 1L0 publication , 1953 p.83 "**

कर्मचारी की रूणता आदि की अवस्था में नकद सहायता की कमी के साथ उत्कृष्ट चिकित्सा सेवाओं का अभाव एवं महत्वपूर्ण समस्या है। खतरनाक क्षेत्रों/मशीनों () में पर्याप्त सुरक्षा की कमी तथा दुर्घटना आदि के समय सम्यक सहायता का अभाव कर्मियों में सुरक्षा के प्रति आशंका/भय की भावना प्रकट करता है। जो उनकी जीवन सुरक्षा का प्रश्न है। कर्मचारी के असामयिक निधन आदि की परिस्थिति में आश्रितों हेतु रोजगार की व्यवस्था न होने से कर्मियों के मन में भविष्य के बारे में चिन्ता उभरती रहती है तथा वे सदा संशय/शंका एवं भय मिश्रित वातावरण में एवं घुटन का अनुभव करते है।

अतः प्रबंधन/नियोक्ता को उक्त बिन्दुओं के संदर्भ में एक सार्थक एवं सकारात्मक नीति बनाना चाहिए तथा उसके सम्यक परिपालन, कियान्वयन की व्यवस्था भी यथाशीघ्र करना चाहिए। जिससे कर्मियों की सभी आशंकाओं / कुशंकाओं को निर्मूलकर उनके मानसिक अवसाद को दूर किया जा सके तथा उनके अन्दर उत्साह, उमंग एवं लोक सेवाभावी विचारों का चिन्तन प्रवाहित किया जा सके।

शोध अध्ययन में विविध अध्यायों के अन्तर्गत किए गए विवेचन से श्रमिकों की निम्न समस्यायें परिलक्षित होती है । कल्याण सेवाओं में उल्लिखित बच्चों की शिक्षा / खेलकूद / ऋण सहायता / अन्य आदि में जहाँ कर्मियों के बच्चों की उच्च शिक्षा हेतु उच्च शिक्षा संस्थानों एवं अच्छी कोचिंग का अभाव है (जिनमें आई.ए.एस/पी.सी.एस/ इंजीनियरिंग / चिकित्सा आदि प्रमुख हैं)। वहीं वाहन, आवास आदि हेतु ऋण ब्याज सहायता में कार्यपालक एवं कर्मकार संवर्ग में असमानता है । जिसके कारण कर्मियों में मनोमालिन्य है ।

चिकित्सा क्षेत्र की समस्याओं में , सुयोग्य चिकित्सकों एवं प्रभावकारी औषधियों का अभाव प्रमुख है । इसके अतिरिक्त चिकित्सा स्टाफ के व्यवहार में आत्मीयता की कमी के साथ प्रबंधन की उदासीनता भी चिकित्सा समस्याओं को बढ़ाने हेतु कुछ सीमा तक उत्तरदायी है । प्रतिष्ठान में प्रोन्नति से सम्बन्धित समस्यायें व्यापक रूप में परिलक्षित होती हैं। इस बिन्दु से सम्बन्धित विस्तृत विश्लेषण अध्याय 4 के अन्तर्गत उल्लिखित है ।

प्रोन्नति में योग्यता/कुशलता की उपेक्षा के साथ योग्यतानुरूप प्रगति अवसरों का अभाव होने के कारण कर्मियों की क्षमता /दक्षता में कमी आती है । फलस्वरूप उनमें निराशा,कुण्ठा एवं मानसिक अवसाद की वृद्धि होती है , जो कालान्तर में उन्हें सामाजिक उत्तरदायित्वों की उपेक्षा हेतु प्रेरित करती है । जहाँ दूरगामी एवं लाभप्रद योजनाओं के अभाव, संसाधनों का दुरूपयोग,बढ़ते घाटे के साथ निजीकरण का बढ़ता भय श्रमिकों में जॉब समस्या के रूप में विद्यमान है, वहीं संचार (Communication) अर्थात् समय पर यथोचित सूचनाओं का/जानकारियों के अभाव में आपसी तालमेल के साथ प्रबंधन एवं श्रमिकों के मध्य परस्पर विश्वास में कमी का द्योतक है । जिसके कारण कर्मियों में स्वयं की उपेक्षा का भाव उत्पन्न होता है और उनके नैराश्य में वृद्धि होती है । जो प्रतिष्ठान में संचार समस्याओं के रूप में दिखाई देता है ।

शिक्षण/प्रशिक्षण के विषय में प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों (विषयों) की न्यूनता ,व्यवसाय सम्बन्धी प्रशिक्षणों का अभाव, तथ्यात्मक सामग्री एवं योग्य संकायों का अनुपलब्धता के साथ सर्वस्पर्शी एवं सर्वग्राही प्रशिक्षण नीति का अभाव भी श्रमिक व्यक्तित्व विकास सम्बन्धी समस्या के रूप में सम्मुख आती है । इसके अतिरिक्त वेतन विसंगतियाँ / असमानताएं ,दूरभाष आदि सुविधाओं में असमानता के साथ सम्बन्धित समस्याओं के निराकरण में प्रबंधकीय उदासीनता से श्रमिकों के मनोमस्तिष्क पर गलत संदेश अंकित होता है तथा वे अपने दायित्वों के प्रति उदासीन हो जाते हैं । फलस्वरूप कम्पनी की उत्पादकता ,गुणता तथा लाभ में दैनिंदिन कमी आने लगती है, तथा प्रतिष्ठान घाटे की ओर बढ़ने लगते है। शनैः शनैः यह घाटा कम्पनी को रूग्ण बना देता है और कालान्तर में इस प्रकार के उद्योगों के बन्द होने की स्थितियाँ भी उत्पन्न हो जाती है ।

अतैव प्रबंधन/नियोक्ता को चाहिए कि वह श्रमिक श्रमिक समस्याओं के प्रति संवेदनशील होकर उनके निराकरणार्थ गम्भीरता से प्रयास करें तथा कर्मियों के मनोमालिन्य /अवसाद को दूरकर उनकी निराशा,हताशा को अविलम्ब हटाएं । जिससे उनमें नवीन उत्साह का संचार हो सके । उनकी क्षमता /दक्षता में अभिवृद्धि हो और प्रतिष्ठान एक श्रेष्ठतम एवं लाभदायी उद्योग का स्वरूप ले सके ।

साथ ही अपनी उत्कृष्ट कार्य संस्कृति से श्रमिकों को भी सामाजिक उत्तरदायित्वों के निवर्हन का सार्थक / सकारात्मक संदेश प्रदान कर उन्हें लोकसेवी भूमिका का निर्वाह करने हेतु प्रेरणा स्रोत बन सके । यदि उक्त व्यवस्थाओं का यथाशीघ्र सम्पादन/व्यवस्थापन सम्भव हुआ तो औद्योगिक समाज में होने वाला यह ह्रास, उदासीनता सुनिश्चित दूर होगी तथा सम्पूर्ण समाज संवेदनशील होकर परस्पर एक दूसरे के हितार्थ जीवन शैली / जीवनचर्या को अपनाएगा तथा तदनुरूप जीवन व्यवहार व्यतीत करेगा ।

कल्याण सेवाएं

अध्याय – 8

श्रमिकों हेतु कल्याणकारी योजनाएं :– भारत में श्रमिकों के कल्याण –कार्य से सम्बन्धित भावना का विकास द्वितीय विश्व युद्ध के बाद हुआ था। अनियोजित नगरीकरण और औद्योगीकरण का परिणाम यह हुआ कि अनेक प्रकार की समस्याओं का जन्म हुआ। इन समस्याओं के कारण श्रमिकों की कार्यक्षमता में कमी आने लगी और उत्पादन पर इसका प्रभाव पड़ने लगा। ऐसी परिस्थिति में उद्योगपति सरकार तथा अन्य संस्थाओं ने श्रमिकों के कल्याण कार्यों की ओर ध्यान दिया। श्रमिकों के कल्याण, अधिक उत्पादन तथा आर्थिक प्रगति के लिए श्रमिकों हेतु कल्याण कार्यों की आवश्यकता है। श्रमिक कल्याण के संदर्भ में अनेक विचारकों ने अपना मंतव्य स्पष्ट किया है। जो दृष्टव्य है – ग्राउन्ड के अनुसार, " श्रम – कल्याण से तात्पर्य विद्यमान औद्योगिक प्रणाली तथा अपनी फैक्ट्रियों में रोजगार की दशाओं को उन्नत करने के लिए मालिकों द्वारा किए जाने वाले ऐच्छिक प्रयासों से है।" वहीं अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अनुसार, " श्रम–कल्याण से ऐसी सेवाओं और सुविधाओं को समझा जाना चाहिए जो कारखाने के अन्दर या निकटवर्ती स्थानों में स्थापित की गई हों ताकि उनमें काम करने वाले श्रमिक स्वस्थ और शान्तिपूर्ण परिस्थितियों में अपना काम कर सकें तथा अपने स्वास्थ्य और नैतिक स्तर को उँचा उठाने वाली सुविधाओं का लाभ उठा सकें।" [1]

श्रम–कल्याण कार्य अत्यन्त व्यापक है। इन्है सीमाओं में नही बाँधा जा सकता, फिर भी सुविधा की दृष्टि से श्रम–कल्याण कार्यों को तीन भागों में वर्गीकृत किया जा सकता है। उक्त वर्गों के अन्तर्गत बी.एच.ई.एल. झाँसी में श्रमिकों हेतु निम्न कल्याणकारी योजनाएं संचालित है।

1. वैधानिक कल्याणकारी योजनाएं।
2. ऐच्छिक (Non statutary)योजनाएं।
3. पारस्परिक (Mutual) योजनाएं।

स्रोत –[1] आई.एल.ओ., एशियन रीजनल कान्फ्रेंस, पृ. – 3

1. **वैधानिक कल्याण कारी योजनाएं** :– कारखाना अधिनियम 1948 के अन्तर्गत कारखानों में अनिवार्य रूप से लागू कल्याणकारी योजनाएं वैधानिक योजनाओं की श्रेणी में आती है। इस अधिनियम एवं तत्सम्बंधी विनियमों में वर्णित सभी प्रकार की कल्याणकारी योजनाएं भेल – झाँसी में प्रभावी रूप से संचालित है ।

(अ) **चिकित्सा सुविधा** :– भेल में श्रमिकों हेतु एक निजी चिकित्सालय की स्थापना संस्थान द्वारा की गई है । जो भेल उपक्रम का अपना चिकित्सालय है , साथ ही फेक्ट्री परिसर में एक प्राथमिक चिकित्सा केन्द्र भी है । उद्यम के प्रत्येक विभागों में प्राथमिक चिकित्सा बॉक्स भी व्यवस्थित है । संस्थान में कार्यरत सभी कर्मचारियों एवं उनके आश्रित परिजनों को सभी प्रकार की चिकित्सा सुविधाएं निशुल्क रूपेण प्राप्त होती है । चिकित्सालय में भेल द्वारा नियुक्त चिकित्सक सेवारत है, जो बी.एच.ई.एल. कर्मचारी के रूप में अपनी सेवानिवृति के काल तक सभी प्रकार के वेतन, प्रोन्नति एवं अन्यान्य सुविधाएं प्राप्त करते है । चिकित्सको द्वारा की जाने वाली चिकित्सा के बाद भी यदि कोई श्रमिक/कर्मचारी स्वास्थ्य लाभ नही करता है, तो उसको अन्य चिकित्सालयों में भी भेजा जाता है । जिसमें कर्मचारियों द्वारा होने वाले चिकित्सा व्यय की प्रतिपूर्ति प्रतिष्ठान द्वारा की जाती है ।

यद्यपि इस संबंध में कर्मचारियों की संतुष्टि अति अल्प है और श्रमिकों द्वारा दिए गए साक्षात्कारों में चिकित्सा व्यवस्था के प्रति असंतोष व्यक्त किया है फिर भी प्रतिष्ठान द्वारा श्रमिकों हेतु प्रदत्त कल्याण कारी योजनाओं में यह प्रमुख है । यह चिकित्सालय प्रतिष्ठान के आवासपुरी में विद्यमान है । इसके अतिरिक्त फैक्ट्री के मुख्य द्वार पर एक प्राथमिक चिकित्सा केन्द्र भी व्यवस्थित है । जो कार्य समय में घटित होने वाली किसी भी आकस्मिक घटना या श्रमिकों को कार्यस्थल के निकट तत्काल प्राथमिक उपचार प्रदान करने की दृष्टि से संचालित है । इसी के साथ प्रत्येक विभागों में एक प्राथमिक उपचार बॉक्स भी व्यवस्थित किए गए है , जिनसे कर्मचारियों को लगने वाली हल्की चोट आदि के तत्काल उपचार की लघु व्यवस्था है । इसी के साथ प्रतिष्ठान में संचालित अन्य कल्याणकारी योजनाएं निम्नवत् है ।

(ब) केन्टीन सुविधा :– झाँसी बी.एच.ई.एल. में एक केन्टीन की भी व्यवस्था की गयी है जिसके द्वारा कर्मचारियों को भोजन, एवं चाय–नाश्ता उपलब्ध कराया जाता है । इस व्यवस्था का संचालन ("न हानि न लाभ" "No less No profit") के सिद्धान्त पर किया जाता है । जिसमें प्रतिष्ठान द्वारा 90% सहायता प्रदान की जाती है । इसके फलस्वरूप कर्मचारियों को भोजन एवं चाय–नाश्ता अति अल्प मूल्य में उपलब्ध कराया जाता है । भोजन हेतु मध्यान्तर (LUNCH & DINNER) में कर्मचारी केन्टीन में जाकर भोजन करते है तथा चाय–नाश्ता निर्धारित समय पर, उनके कार्यस्थल पर ही उपलब्ध कराया जाता है । इस प्रकार प्रतिष्ठान द्वारा श्रमिक कल्याण हेतु केन्टीन व्यवस्था संचालित है ।

(स) विश्राम कक्ष :– कर्मचारियों की सुविधा हेतु प्रत्येक शॉप में एक–एक विश्राम कक्ष की सुव्यवस्था भी है । जिसमें कर्मचारी अपनी एप्रन आदि पहनने तथा यूनीफार्म के अतिरिक्त कार्य सम्बन्धी वस्त्र (डोगंरी) आदि बदलने के लिए प्रयोग करते है ।

(द) पेयजल व्यवस्था :– पेयजल व्यवस्था हेतु प्रत्येक शॉप/विभाग में शीतल एवं साधारण स्वच्छ जल की व्यवस्था भी सुचारू रूपेण की गयी है । इसके साथ हाथ आदि धोने के लिए कर्मचारियों को साबुन आदि प्रदान करने की व्यवस्था है ।

(च) प्रसाधन व्यवस्था :– प्रत्येक विभाग में श्रमिकों की प्रसाधन सुविधा हेतु शौचालय एवं मूत्रालयों की व्यवस्था है । जिनकी नियमित सफाई की जाती है । कर्मियों की आवश्यकतानुसार उनकी संख्या तथा महिला एवं पुरूष शौचालयों की अलग–अलग व्यवस्था है ।

(छ) थूकदान व्यवस्था :– कार्यस्थल की स्वच्छता एवं परिवेश में निर्मलता की दृष्टि से विभागों, शॉपों एवं कार्यालय में समुचित संख्या में थूकदानों की व्यवस्था की गई है ।

(ज) सुरक्षा गार्ड :– उक्त व्यवस्थाओं के अतिरिक्त कारखाना परिसर में मशीन पर कार्य करने वाले श्रमिकों/कर्मचारियों को सुरक्षा व्यवस्था प्रदान की गई है । जिनमें प्रत्येक चलने वाली मशीन पर सुरक्षा गार्ड लगे हुए है । इसी के अन्तर्गत कर्मचारियों को दस्ताने एवं जूते भी उपलब्ध कराये जाते है ।

कार्य प्रकृति के आधार पर कारखाने में कार्यरत कर्मियों को एप्रन (Apron) बैल्डिंग आर्क से ऑखों को सुरक्षा प्रदान करने वाले चश्मे (Sun Glass) भी प्रदत्त किए जाते है । इस प्रकार प्रतिष्ठान में उक्त व्यवस्थाएं वैधानिक कल्याणकारी योजनाओं के अन्तर्गतसंचालितहैं।

<u>कारखाना अधिनियम 1948 का परिपालन</u> :– बी.एच.ई.एल. में कारखाना अधिनियम 1948 का विधिवत् परिपालन किया जाता है । अधिनियम में वर्णित सभी नियमों ,विनियमों का सम्यक रीति से अनुपालन किया जाता है । इसीलिए पूर्वोक्त वैधानिक कल्याणकारी योजनाएं संचालन प्रभावी है । अधिनियम के अनुसार महिला कर्मी एवं 18 वर्ष से कम लड़कों से सायं 7.00 बजे के बाद कार्य नही लिया जाता है । अर्थात उनकी ड्यूटी समय केवल दिवस के लिए तय होता है प्रातः 7 से अपरान्त 4.00 बजे, प्रातः 8 से 5.00 बजे या अधिकतम किन्ही विशेष आकस्मिक परिस्थितियों में सायं 7.00 गजे तक व्यवस्थित किया गया है । सायं 7.00 बजे के उपरान्त आकस्मिक स्थिति में भी उक्त से कार्य नही लिया जाता है ।

<u>दुर्घटनाओं को बचाने हेतु सुरक्षा/सावधानियॉं</u> :– फैक्ट्री एक्ट 1948 के अनुसार इकाई में कल्याणकारी गतिविधियों की व्यवस्था है । उसी श्रृंखला में कामगार क्षतिपूर्ति अधिनियम – 1923 एवं ई.एस.आई. नियमों का विधिवत परिपालन बी.एच.ई.एल. में किया जाता है । कारखाना क्षेत्र / परिसर में कर्मचारियों के लिए अनेक विध सुरक्षा सावधानियों की व्यवस्था है । जिनमें पूर्ववर्णित सुरक्षा उपकरण एवं सुरक्षा प्रविधियों का अनुपालन भी सम्यक रूप से व्यवहृतहैं।

<u>कर्मकारों को क्षतिपूर्ति</u> :–कर्मियों को अंशों में क्षति, पूर्ण क्षति या मृत्यु की दशा में नियमानुसार क्षतिपूर्ति प्रदत्त की जाती है । दुर्घटना आदि की स्थिति में (कारखाने के अन्दर मशीन एवं कार्य करते समय) निर्धारित क्षतिपूर्ति राशि का भुगतान कर्मकार को किया जाता है । इसी के साथ कारखाने के बाहर होने वाली दुर्घटना आदि में भी कर्मचारियों को क्षतिपूर्ति के कुछ अंशों का भुगतान किया जाता है । कारखाने के अन्दर या बाहर दोनों अवस्थाओं में दुर्घटना की स्थिति के अनुसार निर्धारित क्षतिपूर्ति का भुगतान किया जाता है । जिनमें आंशिक क्षति/पूर्ण क्षति या मृत्यु की दशा हेतु अलग–अलग क्षतिपूर्ति राशि निर्धारित है । तदनुसार यह व्यवस्था प्रदान की जाती है ।

" शिशिक्षु अधिनियम 1961 के अन्तर्गत प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले प्रशिक्षुओं को इस अधिनियम के अनुसार दुर्घटना क्षतिपूर्ति का लाभ प्राप्त होता है । यद्यपि शिशिक्षु मात्र एक वर्ष के लिए ही प्रशिक्षण प्राप्त करते है लेकिन फिर भी उन्हें कामगार क्षतिपूर्ति अधिनियम – 1923 के अनुसार दुर्घटना आदि की अवस्था में निर्धारित क्षति पूर्ति राशि प्राप्त होती है ।" [1] इस प्रकार फैक्ट्री अधिनियम/विनियम एवं उनमें यथा संशोधित नियमों का सम्यक परिपालन बी.एच.ई.एल. झाँसी में किया जाता है । इसके अतिरिक्त दूसरे प्रकार की कल्याणकारी योजनाओं का संचालन भी इकाई में किया जाता है । जिन्हें एच्छिक कल्याणकारी योजनाएं (Non Statuary) कहा जाता है ।

2. ऐच्छिक योजनाए (**NON STATUARY SCHEME**):– वैधानिक योजनाओं को लागू करना किसी भी प्रतिष्ठान के लिए अनिवार्य है। ऐसा कारखाना अधिनियम–1948 में वर्णित है। वहीं नियोक्ता/प्रबंधन द्वारा अपनी इच्छा से श्रमिकों के हितार्थ लागू की गई/चलाई जा रही कल्याणकारी गतिविधियाँ ऐच्छिक योजनाओं के अन्तर्गत है।

भेल प्रतिष्ठान में विविध कल्याणकारी ऐच्छिक योजनाएं संचालित है ,जो निम्नवत् है ।

(अ) खेल परिसर

(ब) मनोरंजन केन्द्र

(स) तरणताल

(द) बारात घर

(य) बस व्यवस्था

(र) सामुदायिक भवन

स्रोत – [1] शिशिक्षुओं हेतु क्षतिपूर्ति अधिनियम ,1923

(अ) खेल परिसर :– प्रतिष्ठान द्वारा कर्मियों के स्वास्थ्य एवं उनकी शारीरिक क्षमताओं के विकास हेतु आवासपुार में खेलकमद गतिविधियों की सम्यक व्यवस्था की गई है। जिसके अन्तर्गत एक सुव्यवस्थित खेल परिसर विद्यमान है छोटे तथा बढ़े आकार के कीड़ा मैदान भी उपलब्ध है। व्यायामशाला एवं उसमें सभी संबंधित उपकरणों आदि की समुचित व्यवस्था है। आन्तरिक (Indor) एवं बाह्य (Outdor) खेलों के लिए परिसर में सभी साधन उपलब्ध है। कॉरपोरेट स्तर पर वर्ष में एक बार सभी खेलों की अन्तर इकाई प्रतिस्पर्धाएं आयोजित की जाती है। जिनमें इकाई स्तर पर उत्कृष्ट खेल प्रदर्शन करने वाले कर्मियों (खिलाड़ियों) को इकाई की ओर से प्रतिनिधित्व प्रदान कर भेजा जाता है। जिसमें उन्हें आवास, परिवहन एवं पारितोषिक आदि की समुचित व्यवस्थाएं प्रदान की जाती है।

(ब) मनोरंजन केन्द्र :– कर्मचारियों की बौद्धिक क्षमता की अभिवृद्धि एवं उन्हें स्वस्थ मनोरंजन प्रदान करने हेतु प्रतिष्ठान में एक मनोरंजन केन्द्र की सुव्यवस्था है। जिसके अन्तर्गत एक वाचनालय एवं मनोरंजन के साधन (टी.वी.) आदि संचालित होते है। वाचनालय में विविध दैनिक समाचार पत्र, मासिक पत्र पत्रिकाएं, तथा अनेक साहित्यिक पुस्तकें उपलब्ध है, जिन्हें कर्मचारियों के निमित्त व्यवस्थित किया गया है। इसी के साथ टी. वी. आदि के माध्यम से मनोरंजन की व्यवस्थाएं भी विद्यमान है।

(स) तरणताल :– प्रतिष्ठान परिसर में एक तरणताल (Swimming pool) की भी व्यवस्था है। जिसमें कर्मचारी एवं उनके परिवारीय जन तैरने का प्रशिक्षण प्राप्त करते है। साथ ही स्वास्थ्य संवर्धन का प्रक्रम करते है। यह व्यवस्था प्रतिष्ठान प्रबंधन द्वारा कर्मियों के कल्याणार्थ की गई है।

(द) बारात घर :– भेल आवासपुरी में एक बारातघर भी विनिर्मित है। जिसमें कर्मचारियों के पारिवारिक/निजी कार्यकमों को सम्पन्न/सम्पादित करने की व्यवस्था है। कर्मियों के पुत्र, पुत्रियों आदि के विवाह हेतु बारात भवन की आवश्यकता को देखते हुए प्रबंधन द्वारा इसकी व्यवस्था की गई।

(य) बस व्यवस्था :– कर्मचारियों एवं उनके परिवारीय जनों की सुविधा हेतु प्रतिष्ठान में परिवहन की सम्यक व्यवस्था की गई है। जिसके अन्तर्गत कारखाना क्षेत्र से झाँसी नगर हेतु प्रतिदिन बसें चलायी जाती है। झाँसी नगर में रहने वाले कर्मियों को ड्यूटी पर लाने ले जाने के साथ, आवासपुरी में निवास करने वाले कर्मियों के बच्चों को नगर स्थित शिक्षण संस्थानों पर लाने ले जाने के लिए प्रतिदिन बसों की व्यवस्था की गई है। इसके अतिरिक्त रविवार को कर्मियों एवं उनके परिवारीय जनों हेतु झाँसी नगर आने जाने हेतु अत्यन्त न्यूनतम अधिभार पर बसें चलायी जाती है।

इस प्रकार प्रतिष्ठान में ऐच्छिक कल्याणकारी योजनाओं का संचालन किया जाता है। इसी अनुक्रम में प्रतिष्ठान में संचालित पारस्परिक (Mutual) योजनाएं निम्नवत् है।

पारस्परिक कल्याण योजनाओं के अन्तर्गत प्रबंधन एवं कर्मियों द्वारा एक निर्धारित निधि प्रदान कर कुछ योजनाओं का क्रियान्वयन किया जाता है। जिनका लाभ कर्मियों को एवं उनके आश्रित जनों को आकस्मिक स्थिति में होता है। इनमें प्रमुख योजनओं का उल्लेख निम्नवत् है।

(अ) समूह बचत सम्बद्ध बीमा योजना (Group saving Link Insurance)

(अ) कर्मचारी जमा सम्बद्ध बीमा योजना (Employee Deposit Link Insurance)

(अ) समूह बीमा योजना (Group Insurance)

(अ) मृत्यु उपरान्त सहायता योजना (Death R S)

(अ) समूह बचत सम्बद्ध बीमा योजना :– इस योजना का लाभ कर्मियों के मृत्यु होने की दशा में उनके आश्रित परिवारीय जनों को प्राप्त होता है। जिसमें उन्हें रू0 10000/–, रू0 20000/–, रू0 30000/– तक की राशि पद श्रेणी के आधार पर प्राप्त होती है। इसमें कर्मियों द्वारा रू0 8.50/– का अंशदान किया जाता है तथा प्रबंधन द्वारा भी एक निश्चित अंश निधि प्रदान की जाती है। कर्मी की सेवानिवृत्ति के उपरान्त योजना में उसके द्वारा दी गई अंश निधि का भाग ही उसे प्राप्त होता है न कि उपरोक्त राशि।

(ब) कर्मचारी जमा सम्बद्ध बीमा योजना :– इस योजना में कर्मचारियों को मृत्यु होने पर उनके आश्रित जनों को रू0 62000/– की राशि प्राप्त होती है। इस योजना की अंश निध कॉरपोरेट प्रबंधन द्वारा प्रदत्त की जाती है। दुर्घटना आदि की स्थिति में कर्मियों को उक्त राशि बीमा कम्पनी द्वारा प्रदान की जाती है।

(स) समूह बीमा योजना :– इस योजना में कर्मियों के आश्रित परिजनों को, कर्मचारी की आकस्मिक मृत्यु होने की स्थिति में रू0 10000/–, रू0 20000/–, रू0 35000/–, रू0 50000/– की राशि प्राप्त होती है। यह योजना कॉरपोरेट प्रबंधन द्वारा संचालित की जाती है। इसमें कर्मचारियों से अंश निधि नही ली जाती है लेकिन उन्हें उनके तत्करलीन पद / श्रेणी के आधार पर उक्त राशि का भुगतान किया जाता है।

(द) मृत्यु उपरान्त सहायता योजना :– (D.R.S.) :– इस योजना में कर्मचारियों द्वारा, किसी कर्मचारी की मृत्यु होने की दशा में परस्पर सहयोग के आधार पर एक निधि प्रदान की जाती है। इसमें बी.एच.ई.एल. झाँसी एवं भोपाल में कार्यरत सभी कर्मियों के वेतन से रू0 5/– मात्र काटे जाते है तथा संबंधित कर्मी के आश्रित जनों को यह निधि प्रदान की जाती है। यहाँ यह उल्लेखनीय है कि इस योजना में प्रबंधन एवं कर्मियों सभी के वेतन से यह निधि प्राप्त की जाती है। यथार्थ में श्रमिकों को दी जाने वाली सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत यह योजनाएं इकाई में संचालित होती है । जैसा कि संदर्भित है –" सामाजिक सुरक्षा का आज अर्थ है कामगार के काम पर न रहने पर उसकी आर्थिक सुरक्षा । यह या तो कुछ समय के लिए हो या हमेशा के लिए , जो बीमारी, दुर्घटना, वृद्धावस्था ,छंटनी तथा नौकरी के दौरान आकस्मिक मृत्यु के परिणाम स्वरूप होती है । कामगार की मृत्यु पर इसके अन्तर्गत उसके आश्रितों को इसका लाभ मिलता है ।" [1] यद्यपि सैद्धान्तिक रूप में इकाई कर्मियों हेतु उल्लिखित योजनाओं का क्रियान्वयन किया जा रहा है ,तथापि व्यवहारिक रूप में इससे जुड़ी समस्याओं एवं अपेक्षित सुधारों के प्रति श्रमिकों द्वारा प्रदत्त अभिमत का सांख्यिकीय विवेचन निम्न तालिकाओं में विश्लेषित है।

स्रोत – [1] वेतन और काम की शर्ते ,सामाजिक सुरक्षा ,एचएमएस / एमकेआई

कल्याण की सेवाएं :– श्रम कल्याण कार्यो की प्रथम आवश्यकता औद्योगिक शान्ति को स्थापित करने की दृष्टि से है । औद्योगिक शान्ति के अभाव में न तो पर्याप्त उत्पादन ही हो सकेगा और न ही औद्योगिक विकास तथा प्रगति सम्भव है। श्रम कल्याण कार्यो का श्रमिकों के मन पर प्रभाव पड़ता है । इससे उनमें सामाजिक गुणों का विकास तथा उत्तरदायित्व की भावना का अभ्युदय होता है एवं मानसिक शान्ति के साथ उनकी कार्यक्षमता में भी वृद्धि होती है । इस संदर्भ में विश्वकोष की परिभाषा दृष्टव्य है – " श्रम –कल्याण से अर्थ, कानून ,औद्योगिक व्यवस्था और बाजार की आवश्यकताओं के अतिरिक्त मालिकों द्वारा वर्तमान औद्योगिक व्यवस्था के अन्तर्गत श्रमिकों के काम करने और कभी–कभी जीवन निर्वाह और सांस्कृतिक दशाओं के उपलब्ध करने के ऐच्छिक प्रयासों से है ।" [1] एडवर्ड पेन्टन के अनुसार – " श्रम कल्याण की धारणा किसी भी ऐसी बात की ओर संकेत करती है जिसका उद्देश्य कारखानों में ऐसी कार्यदशाएं लाना है जो श्रमिकों की प्रसन्नता ,स्वास्थ्य तथा सम्पन्नता में वृद्धि करें ।" [2]

भेल प्रतिष्ठान में अन्य औद्योगिक संस्थानों की तरह कल्याणकारी योजनाएं प्रभावी है। जिनमें कारखाना अधिनियम–1948 से सम्बद्ध नियमों, विनियमों के अन्तर्गत सभी वैधानिक,ऐच्छिक तथा पारस्परिक कल्याणकारी योजनाओं का संचालन किया जा रहा है। उक्त से संबंधित प्रावधानो को विधानतः लागू किया गया कि नही, उनमें और कितने सुधार की अपेक्षा है ? तथा और क्या–क्या नवीन योजनाएं प्रभावी किए जाने की आवश्यकता है ? इस परिप्रेक्ष्य में कर्मचारियों से उनका दृष्टिकोण वर्तमान अध्याय में जानने का प्रयास किया गया। चूँकि शोध विषय की पृष्ठभूमि के कारण कल्याण सेवाओं की उपादेयता अधिक हो गयी है । इसलिए इस अध्याय में कल्याणकारी सेवाओं को कुछ उप अध्यायों के माध्यम से अलग–अलग तथा सुस्पष्ट तथ्य संकलन की दृष्टि से विशेष इंगित करने का प्रयास किया गया ,जो निम्नवत् उल्लिखित है।

स्रोत –[1] सामाजिक विज्ञान का विश्वकोष ,वाड.मय.15 ,1935 ,पृ. 395

स्रोत – [2]एडवर्ड पेन्टन , श्रम कल्याण का महत्व ,दायित्व एवं कार्य क्षेत्र

कल्याणकारी सेवाएं :–

अ. शिक्षा/प्रशिक्षण

ब. चिकित्सा

स. क्रीड़ा/बच्चों की शिक्षा/सांस्कृतिक गतिविधियॉं

स.1. क्रीड़ा

स.2. बच्चों की शिक्षा

स.3. सांस्कृतिक (धार्मिक एवं सामाजिक)

द. नौकरी की सुरक्षा

श्रम कल्याण विषय पर अलग–अलग निर्धारित शीर्षकों के अन्तर्गत किए गए तथ्य संकलन में उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमत का सांख्यिकीय विश्लेषण निम्नवत् है।

शिक्षा – शिक्षा मानव जीवन का एक महत्वपूर्ण विषय है । शिक्षण / प्रशिक्षण से मनुष्य के बौद्धिक / जीवन स्तर में व्यापक परिवर्तन किया जा सकता है । शिक्षा की महत्ता आदिकाल से सिद्ध है । श्रमिक क्षेत्र की कार्य परिस्थितियों के परिप्रेक्ष्य में उक्त विषय अत्यन्त महत्व का हो जाता है । श्रमिक शिक्षण के संदर्भ में प्रायः विविध संगठनों द्वारा अपेक्षित चर्चा –परिचर्चा की जाती है । जो न्यायोचित एवं तर्कसंगत भी प्रतीत होती है । जैसे – "श्रमिकों के शिक्षण तथा प्रशिक्षण के लिए व्यापक पैमाने पर व्यवस्थाएं की जानी चाहिए । इसके अन्तर्गत भागीदारी प्रबन्ध के विचार और दृष्टिकोण के बारे में उन्हें समझाया जाय तथा संगठन के उद्देश्यों से सम्बन्धित प्रश्नों ,उत्पादकता वृद्धि एवं इन उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए प्रबन्धकों और श्रमिकों की प्रतिबद्धता की भावना को विकसित किया जाय ।" [1] इस विषय के अन्तर्गत श्रमिकों की शिक्षा/प्रशिक्षण से संबंधित कल्याणकारी गतिविधियों का विशेष उल्लेख किया गया है तथा उनके मंतव्य को जानने का प्रयास किया गया है। प्रस्तुत विषय पर उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमतों का विश्लेषण/विवेचन आगामी तालिकाओं में वर्णित है ,जो दृष्टवय है –

स्रोत– "[1] उत्पादकता वृद्धि में श्रमिक संघों की भूमिका ,दसवां राज्य स्तरीय संगोष्ठी ,पृ 7

तालिका कमांक – 106

प्रतिष्ठान में श्रमिक कल्याण हेतु कार्य का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओंकी संख्या	डत्तरदाताओंका प्रतिशत
1.	हॉ	225	69%
2.	नही	45	14%
3.	अनिश्चित	31	10%
4.	कुछ नहीकहसकते	24	7%
	योग	325	100

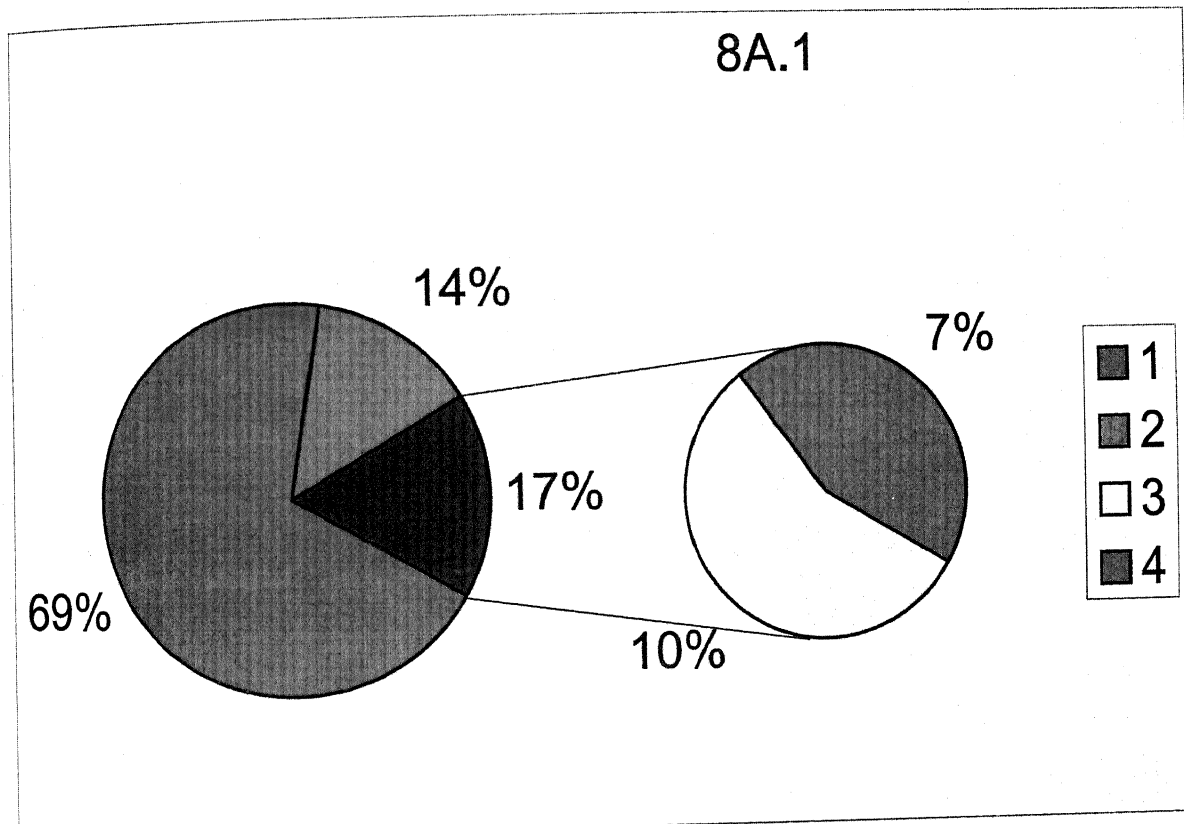
तालिका 106 में पूछे गए प्रश्न कि क्या आपके प्रतिष्ठान में कल्याण विभाग श्रमिक कल्याण हेतु कार्य करता है ? के परिप्रेक्ष्य में चार तथ्य बिन्दु निर्धारित थे प्रथम–हॉ, द्वितीय–नही, तृतीय–अनिश्चित तथा चौथा–कुछ कह नही सकते । सांख्यिकी के अनुसार 225 लगभग 69% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने हॉ, 45 लगभग 14% प्रतिशत ने नही, 31 लगभग 10% प्रतिशत ने अनिश्चित तथा 24 लगभग 7% प्रतिशत ने कुछ नही कह सकते ,बिन्दु पर अपना अभिमत प्रकट किया। इससे प्राप्त तथ्यों के आधार पर यह तो स्पष्ट होता है कि प्रतिष्ठान में कल्याण प्रकोष्ठ द्वारा गतिविधियॉ संचालित की जाती है , क्योंकि मात्र 14% प्रतिशत ने ही नकारात्मक उत्तर दिया जबकि दो तिहाई से अधिक उत्तरदाताओं ने श्रमिक कल्याण की बात स्वीकार की है।

तालिका कमांक – 107

प्रबंधन द्वारा प्रदत्त सेवाओं में शैक्षणिक योग्यता वृद्धि के अवसर का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	175	54%
2.	नही	150	46%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक – 106

प्रतिष्ठान में श्रमिक कल्याण हेतु कार्य का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 51

तालिका कमांक 107 से प्राप्त सांख्यिकी के अनुसार, प्रबंधन/नियोक्ता द्वारा कल्याण सेवाओं के अन्तर्गत शैक्षणिक योग्यता बढ़ाने के अवसर उपलब्ध कराने के संदर्भ में 175 लगभग 54% प्रतिशत कर्मियों ने हॉ कहा तथा 150 लगभग 46% प्रतिशत ने नही कहा। सारणी में वर्णित अभिमत के आधार पर यह तो स्पष्ट है कि लगभग आधे कर्मी शैक्षणिक अवसरों की प्राप्ति हेतु नकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान कर रहे है। परिणामतः कहीं न कहीं श्रमिकों के मस्तिष्क में उच्च शिक्षा प्राप्ति की अभिलाषा तो है ,लेकिन प्रकोष्ठ द्वारा इसकी प्रभावी व्यवस्था नही होने के कारण उनमें एक उदासीनता का वातावरण है।

तालिका कमांक – 108

शैक्षणिक योग्यता वृद्धि के वर्तमान स्वरूप का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओंकी संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	तकनीकी	99	31%
2.	प्रशासनिक	17	5%
3.	कार्य संबंधी	185	57%
4.	अन्य क्षेत्र में संबंधित	24	7%
	योग	325	100

तालिका कमांक 108 से प्राप्त तथ्य पूर्व तालिका 107 में दिए गए अभिमत हॉ से जुड़े है। जिसमें उत्तरदाताओं से शैक्षणिक योग्यता बढ़ाने वाले विषयों का स्वरूप क्या है ? इसमें निर्धारित बिन्दु (1) तकनीकी (2) प्रशासनिक (3) कार्य संबंधी (4) या अन्य किसी भी क्षेत्र से संबंधित है। कर्मचारियों द्वारा प्रथम बिन्दु के लिए 99 लगभग 31% प्रतिशत, द्वितीय के लिए 17 लगभग 5% प्रतिशत, तृतीय हेतु 185 लगभग 57% प्रतिशत, तथा चौथे के लिए 24 लगभग 7% प्रतिशत अभिमत प्राप्त हुए। सारणी में प्राप्त तथ्यों के अनुसार लगभग एक तिहाई ने तकनीकी तथा आधे से अधिक ने कार्य संबंधी शैक्षणिक योग्यता वृद्धि की बात की है। वहीं शैक्षणिक अवसरों के लिए हॉ कहने वालों से भी यह तथ्य संकलित किया गया कि वे प्रबंधन से किस प्रकार की सुविधा चाहते है ? जिसका विवरण निम्न तालिका में स्पष्ट है।

तालिका कमांक – 109

शैक्षणिक योग्यता वृद्धि हेतु अपेक्षित सुविधाओं का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओंका प्रतिशत
1.	तकनीकी	189	58%
2.	प्रशासनिक	17	5%
3.	कार्य संबंधी	116	36%
4.	या कोई अन्य	3	1%
	योग	325	100

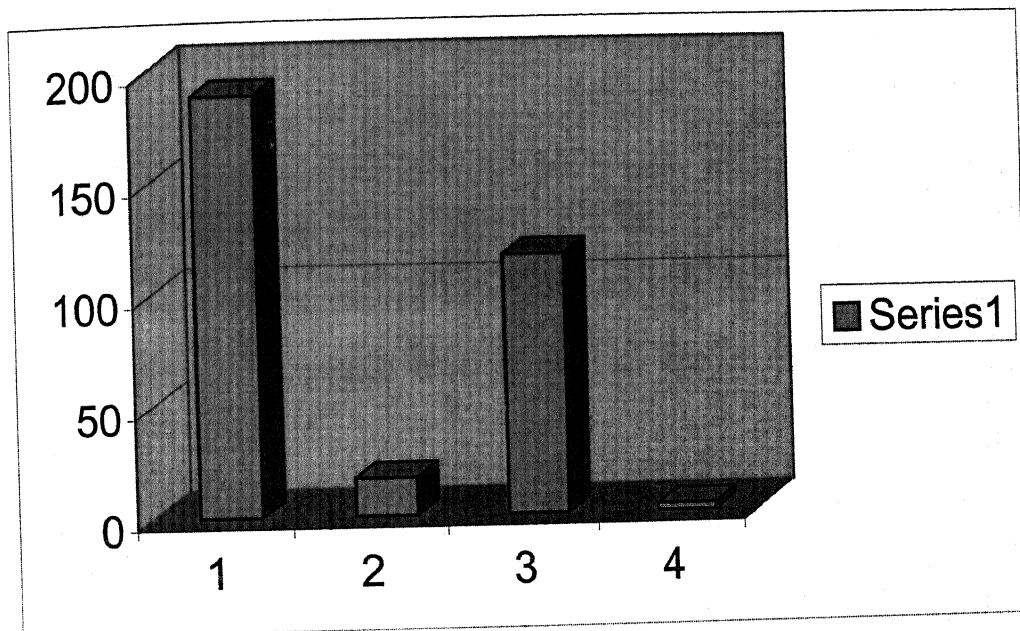
तालिका कमांक 109 में चार अपेक्षा बिन्दु निर्धारित थे प्रथम–तकनीकी, द्वितीय–प्रशासनिक, तृतीय–कार्य संबंधी तथा चौथे–कोई अन्य। इसके परिप्रेक्ष्य में प्राप्त अभिमत के अनुसार तकनीकी शिक्षा हेतु 189 लगभग 58% प्रतिशत, प्रशासनिक शिक्षण हेतु 17 लगभग 5% प्रतिशत, कार्य संबंधी शिक्षणार्थ – 116 लगभग 36% प्रतिशत तथा अन्य शिक्षण हेतु 3 लगभग 1% प्रतिशत मंतव्य सुस्पष्ट हुए। सांख्यिकी विश्लेषण के आधार पर यह कहा जा सकता है कि कर्मी तकनीकी तथा कार्य संबंधी शिक्षण प्राप्त करना चाहते है । क्योंकि दोंनों बिन्दुओं पर अपना मंतव्य प्रकट करने वाले उत्तरदाताओं की संख्या लगभग 94% प्रतिशत है। जो उक्त तथ्य की पुष्टि हेतु पर्याप्त है।

तालिका कमांक – 110

शैक्षणिक योग्यता वृद्धि पर लाभ प्राप्ति का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	122	38%
2.	नही	203	62%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक – 109

शैक्षणिक योग्यता हेतु अपेक्षित सुविधाओं का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 52

तालिका कमांक 110 में उत्तरदाताओं से पूछा गया कि अन्य शिक्षा प्राप्त करने पर क्या उनको लाभ मिलता है ? जिसमें हॉ कथन वाले कर्मियों की संख्या 122 लगभग 38% प्रतिशत तथा न कहने वालों की संख्या 203 लगभग 62% प्रतिशत है। सांख्यिकीय विश्लेषण से स्पष्ट है कि शिक्षा प्राप्त कर लेने पर लाभ नही मिल पाता है। परिणामतः शिक्षा प्राप्त करने वालों में हताशा तथा न प्राप्त करने वालों में भी निराशा वृत्ति का उदय हो जाता है। लाभ प्राप्त न होने की स्थिति में अनेक कर्मी अन्य शिक्षा प्राप्त ही नही करते। क्योंकि 62% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने इस बिन्दु पर नकारात्मक अभिमत प्रदान किया है। यद्यपि 38% प्रतिशत ने हॉ कहा इसलिए उनसे यह भी जानने का प्रयास किया गया कि यदि अन्य शिक्षा का लाभ मिलता है तो किस रूप में मिलता है ? जिसका विवरण निम्न तालिका में उल्लिखित है।

तालिका कमांक – 111

शैक्षणिक योग्यता वृद्धि में प्राप्त लाभ के स्वरूप का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	प्रोन्नति के रूप में	102	31%
2.	कार्य परिवर्तन के रूप में	91	28%
3.	वेतन वृद्धि के रूप में	84	26%
4.	अन्य रूप में	48	15%
	योग	325	100

तालिका कमांक 111 में उत्तरदाताओं के सम्मुख चार कारक बिन्दु निर्धारित थे प्रथम–प्रोन्नति के रूप में, द्वितीय–कार्य परिवर्तन के रूप में, तृतीय–वेतन वृद्धि के रूप में तथा चौथा–अन्य रूप में। इसके परिप्रेक्ष्य में प्राप्त अभिमत के अनुसार 102 लगभग 31% प्रतिशत ने प्रोन्नति के रूप में, 91 लगभग 28% प्रतिशत ने कार्य परिवर्तन के रूप में, 84 लगभग 26% प्रतिशत ने वेतन वृद्धि के रूप में, तथा 48 लगभग 15% प्रतिशत ने अन्य रूप में लाभ प्राप्ति का मंतव्य प्रकट किया है।

सांख्यिकी में प्राप्त विश्लेषण के अनुसार यह प्रकट होता है कि शैक्षणिक योग्यता में कर्मियों द्वारा की गई अभिवृद्धि से मिलने वाले लाभों का स्वरूप एक नही है ,अपितु भिन्न–भिन्न रूप में है। जैसा कि उपरलिखित है ,इनमें प्रोन्नति, वेतन वृद्धि, कार्य परिवर्तन प्रमुख है। चूँकि प्रबंधन द्वारा इनका स्पष्ट निर्धारण नही किया गया है। परिणामतः शैक्षणिक अवसरों की प्राप्ति करने वाले कर्मचारियों में असमंजस (अनिश्चय) की स्थिति झलकती है तथा उन्हें अपना लक्ष्य निर्धारित करने या व्यक्तित्व विकास करने में असहजता की स्थिति का सामना करना पड़ता है। चूँकि अवसर प्राप्ति के लिए नकारात्मक अभिव्यक्ति देने वाले उत्तरदाताओं की संख्या से यह भी जानने का प्रयास किया गया कि शैक्षणिक अवसरों की उपलब्धि के बाद इनका लाभ किस रूप में प्राप्त करना चाहिए ? इसका विश्लेषण निम्न तालिका में वर्णित है।

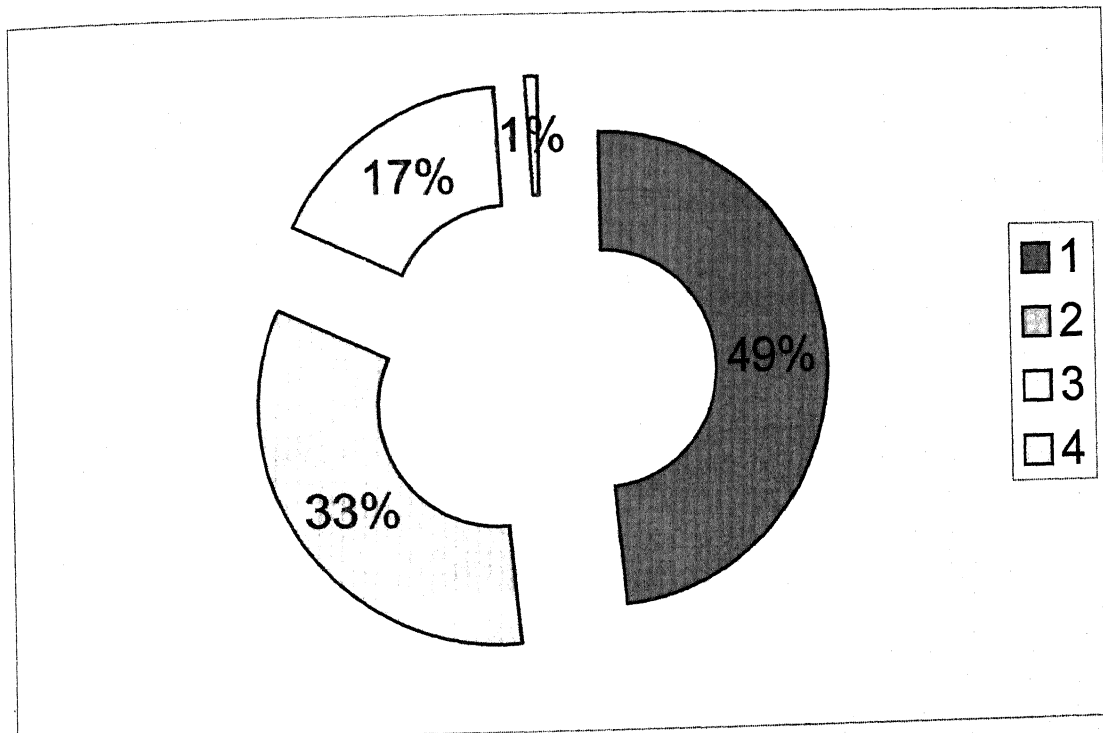
तालिका कमांक – 112

अन्य शिक्षा प्राप्ति पर लाभ प्राप्ति का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	प्रोन्नति के रूप में	158	49%
2.	कार्य परिवर्तनके रूप में	108	33%
3.	वेतन वृद्धि के रूप में	56	17%
4.	अन्य रूप में	3	1%
	योग	325	100

तालिका कमांक 112 में चार अपेक्षा बिन्दु निर्धारित थे जिनमें पदोन्नति के रूप में लाभ प्राप्ति हेतु 158 लगभग 49% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने, कार्य परिवर्तन के रूप में उक्त के लिए 108 लगभग 33% प्रतिशत ने, वेतन वृद्धि के रूप में लाभ प्राप्ति हेतु 56 लगभग 17% प्रतिशत ने, तथा अन्य रूप में लाभ के लिए 3 लगभग 1% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने अपना अभिमत दिया। सारणी विश्लेषणानुसार लगभग आधे कर्मी शैक्षणिक वृद्धि के लाभ को प्रोन्नति के रूप में ही प्राप्त करना चाहते है। वही एक चौथाई कर्मी कार्य प्रकृति में परिवर्तन की अपेक्षा करते है। जबकि वेतन वृद्धि के लिए कम कर्मी ही [illegible] है।

तालिका क्रमांक – 112

अन्य शिक्षा प्राप्ति पर लाभ प्राप्ति का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 53

यहाँ यह उल्लेखनीय है कि प्रोन्नति के साथ सहज ही वेतन वृद्धि हो जाती है साथ ही कम्पनी के प्रोन्नति नीति से प्रायः सभी कर्मी असंतुष्ट है। इसलिए यहाँ वेतन वृद्धि के रूप में लाभ प्राप्ति की इच्छा रखने वालों का प्रतिशत कम है तथा प्रोन्नति के रूप में लाभ प्राप्ति की अपेक्षा अधिकांश कर्मियों के अभिमत से स्पष्ट हुई है। अतैव कर्मियों को शैक्षणिक अभिवृद्धि के अवसरों के साथ, अर्जित शिक्षा का लाभ भी प्रबंधन/नियोक्ता द्वारा कर्मियों को दिया जाना चाहिए । जिससे उनकी निराशा या मनोमालिन्य को दूर कर उनमें नवीन उत्साह का संचार किया जा सके। कर्मियों से यह भी तथ्य संकलित करने का प्रयास किया गया कि उच्च शिक्षा प्राप्ति के बाद प्रोन्नति/पद परिवर्तन/या वेतन वृद्धि न होने पर क्या मानसिक खिन्नता/निराशा बढ़ती है ? दक्षता पर असर पड़ता है ? इसमें उत्तरदाताओं का दृष्टिकोण निम्न तालिका में स्पष्ट है।

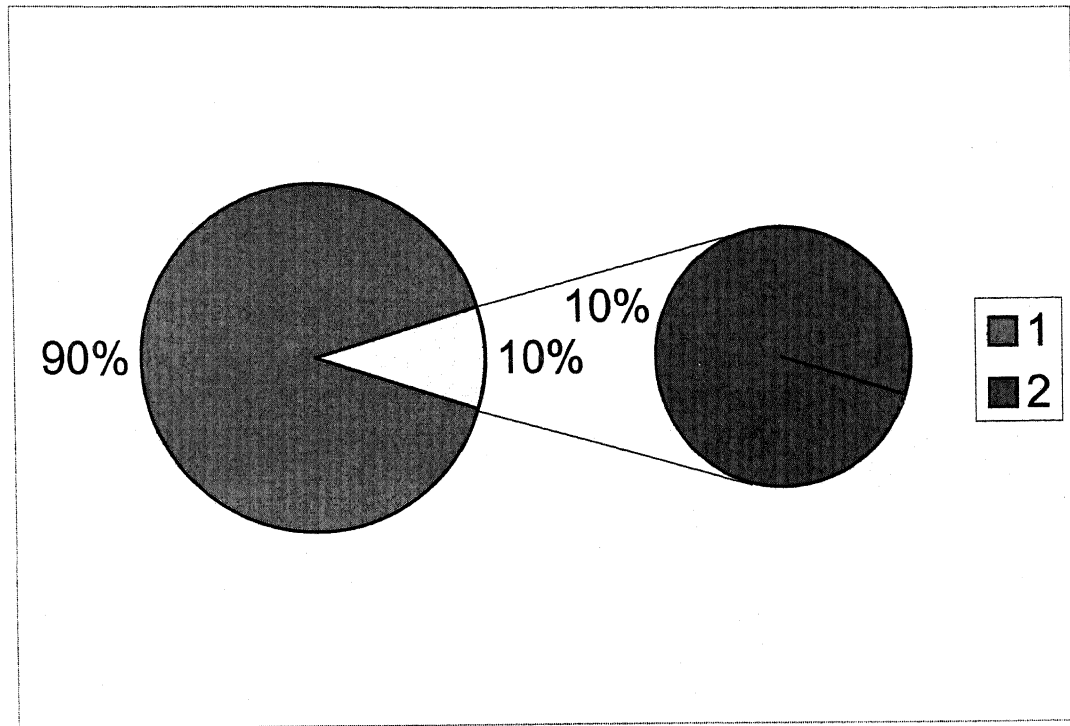
तालिका कमांक – 113

प्रोन्नति न होने पर मानसिक निराशा वृद्धि का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	हॉ	294	90%
2.	नही	31	10%
	योग	325	100

तालिका कमांक 113 में यह जानने का प्रयास किया गया है कि मानसिक खिन्नता/निराशा में वृद्धि तथा दक्षता में कमी का कारण उच्च शिक्षा प्राप्ति का लाभ, प्रोन्नति/पद परिवर्तन/वेतन वृद्धि के रूप में न मिलना है । इय परिप्रेक्ष्य में 294 लगभग 90% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने हॉ कहा तथा 31 लगभग 10% प्रतिशत ने नही कहा। सारणी विश्लेषण से स्पष्ट परिलक्षित होता है कि अधिकांश कर्मी इस कारण से अपनी सहमति व्यक्त करते है जो उपरवर्णित है। अर्थात् उच्च शिक्षा प्राप्ति का लाभ कर्मचारी को प्राप्त नही होने पर उनमें निराशा तथा मानसिक अवसाद तो बढ़ता ही है साथ ही उनकी कार्यक्षमता तथा कार्य दक्षता भी प्रभावित होती है जो स्वाभाविक है।

तालिका क्रमांक – 113

प्रोन्नति न होने पर मानसिक निराशा वृद्धि का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 54

तालिका कमांक – 114

प्रगति जन्य निराशा से कार्यक्षमता पर प्रभाव का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	हॉ	318	98%
2.	नही	7	2%
	योग	325	100

तालिका कमांक 114 में यह जानने का प्रयास किया गया कि क्या प्रगति जन्य निराशा के फलस्वरूप कार्य क्षमता/दक्षता पर असर पड़ता है ? इय परिप्रेक्ष्य में उत्तरदाताओं द्वारा प्रदत्त अभिमत के अनुसार 318 लगभग 98% प्रतिशत ने हॉ कहा तथा 7 लगभग 2% प्रतिशत ने न कहा। सारणी के विश्लेषण यह पूर्ण रूपेण स्पष्ट हो जाता है कि कर्मियों में निराशा के कारण उनकी कार्य क्षमता/दक्षता प्रभावित होती है। लगभग सभी उत्तरदाताओं ने एक स्वर एवं एकमात्र से इस तथ्य की पुष्टि की है। अतैव यह अत्यन्त आवश्यक है कि प्रबंधन/नियोक्ता इस बिन्दु पर विशेष ध्यान दें। क्योंकि इसके कारण उनके निष्पादन में गिरावट आ सकती है। यहॉ यह भी स्वाभाविक है कि निराशा के कारण कार्यक्षमता में कमी आती है परिणामतः उनके द्वारा सामाजिक दायित्वो की उपेक्षा भी होती है।

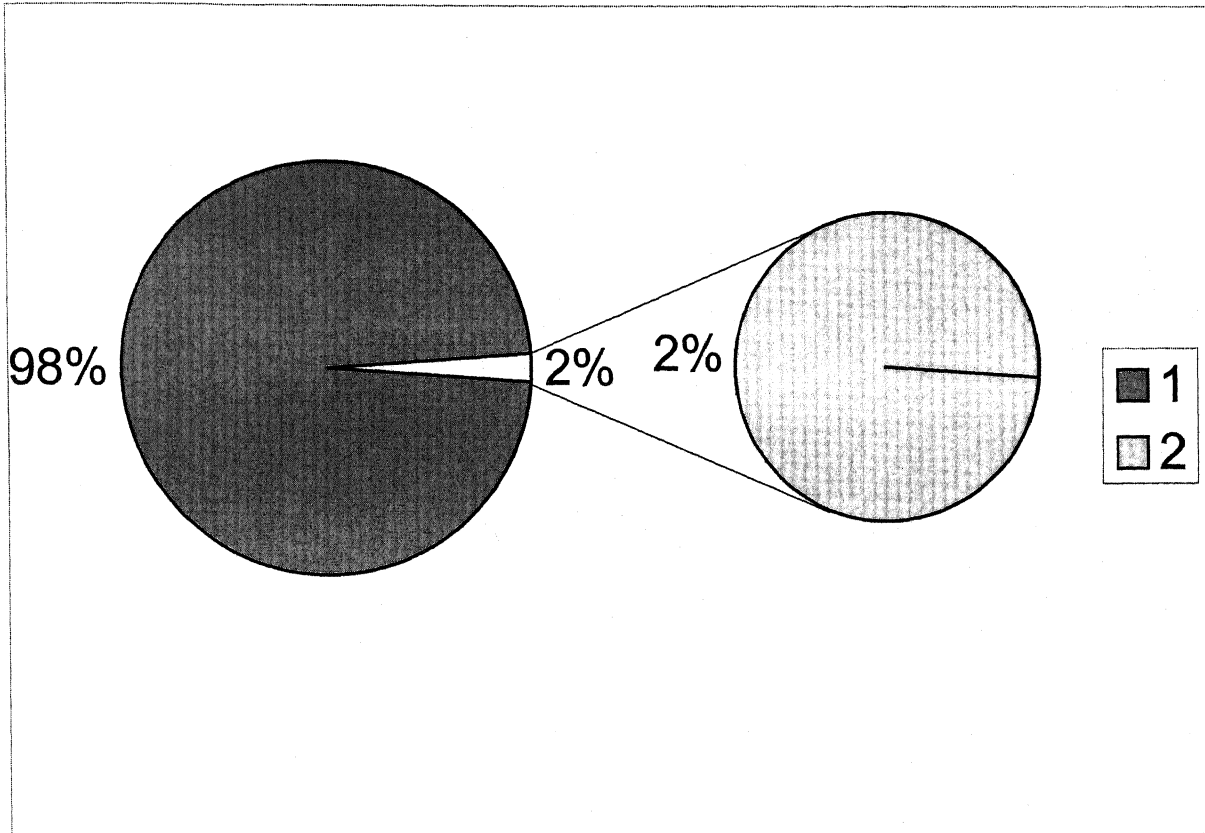
तालिका कमांक – 115

सेवाकाल में प्राप्त विशेष शिक्षा के लाभ का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	122	38%
2.	नही	203	62%
	योग	325	100

तालिका कमांक – 114

प्रगति जन्य निराशा से कार्यक्षमता पर प्रभाव का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 55

तालिका कमांक 115 में उत्तरदाताओं से पूछे गए प्रश्न कि सेवाकाल में उनके द्वारा प्राप्त विशेष शिक्षा (जो अपने प्रयास से प्राप्त की हो) का भी कोई लाभ मिलता है ? के संदर्भ में 122 लगभग 38% प्रतिशत कर्मियों ने हॉ तथा 203 लगभग 62% प्रतिशत ने न कहा। सारणी विश्लेषण से प्राप्त तथ्यों के आधार पर यह स्पष्ट होता है कि लगभग दो तिहाई कर्मी इस तथ्य के लिए नकारात्मक अभिमत दे रहे है, जो प्रबंधन/नियोक्ता की नीति पर एक प्रश्न चिन्ह लगाते है तथा यह भी सिद्ध होता है कि श्रमिकों की मानसिक कुण्ठाओं के कारणों में उनके द्वारा अर्जित शिक्षा का पूरा मूल्यांकन न होना भी है। जिस पर यथोचित कदम उठाने की आवश्यकता है। निजी शिक्षा प्राप्ति के अतिरिक्त संस्थान द्वारा भी प्रशिक्षण/विशेष शिक्षण की व्यवस्था के संदर्भ में एकत्रित तथ्यों का संकलन निम्न तालिका में वर्णित है।

तालिका कमांक – 116

प्रतिष्ठान में समयोचित प्रशिक्षण व्यवस्था का विवरण

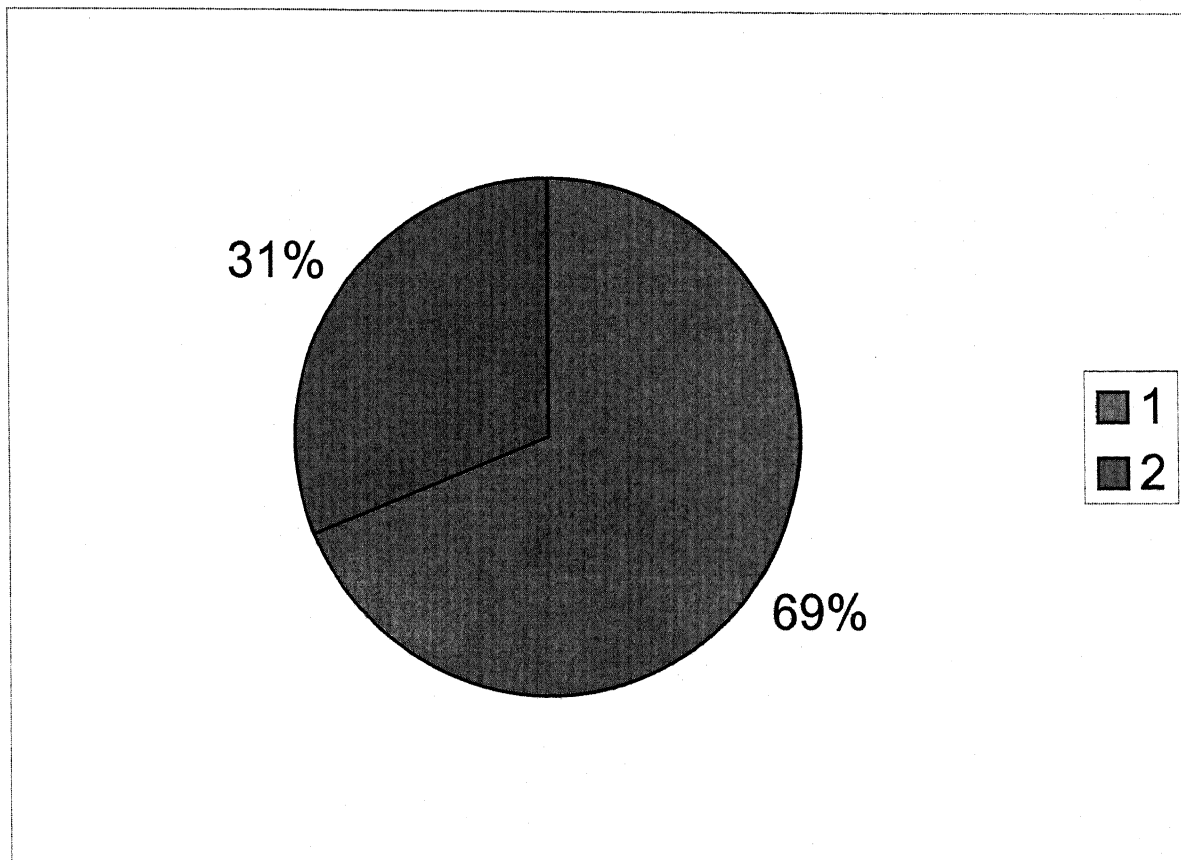
क्र.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	229	69%
2.	नही	101	31%
	योग	325	100

तालिका कमांक 116 में उत्तरदाताओं से यह जानने का प्रयास किया गया कि क्या संस्थान में समय–समय पर प्रशिक्षण/विशेष शिक्षण की व्यवस्था है ? इस तथ्य के परिप्रेक्ष्य में उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त अभिमत के अनुसार 229 लगभग 69% प्रतिशत ने हॉ तथा 101 लगभग 31% प्रतिशत ने नही कहा। सांख्यिकी के विश्लेषण में अवगत होता है कि प्रशिक्षण व्यवस्था प्रतिष्ठान में है । चूँकि एक तिहाई कर्मियों की नकारात्मक टिप्पणी प्राप्त हुई है । जो सम्भवतः इस कारण भी हो सकती है कि जिस में उनके कार्य या उनसे संबंधित प्रशिक्षण की व्यवस्था न होती हो । प्रशिक्षण से संबंधित विष्यों की जानकारी निम्न तालिका से स्पष्ट है।

तालिका कमांक – 116

प्रतिष्ठान में समयोचित प्रशिक्षण व्यवस्था का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 56

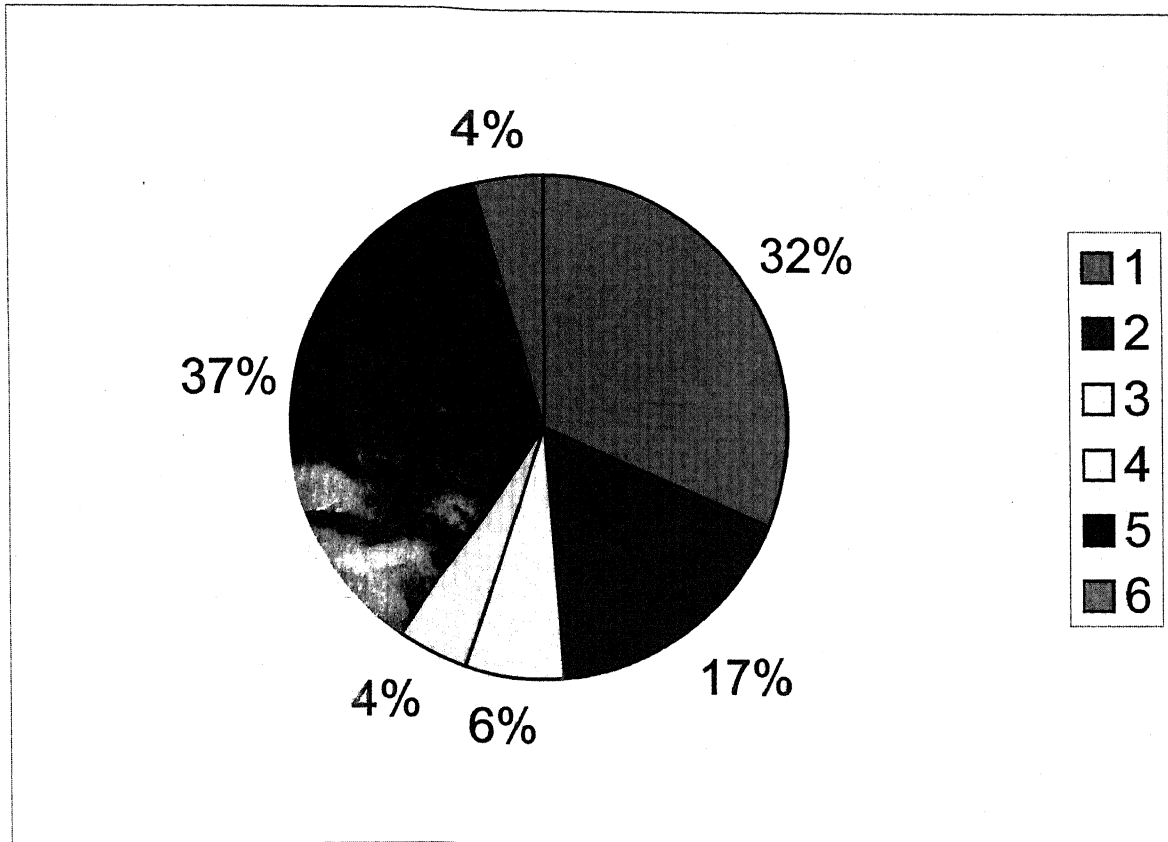
तालिका कमांक – 117

उत्तरदाताओं के प्रशिक्षण पाठ्यक्रम से संबंधित विवरण

क्र..	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	उत्पादकता पर	102	32%
2.	सुरक्षा पर	56	17%
3.	जॉव संबंधी	21	6%
4.	जागरूकता	14	4%
5.	उपरोक्त सभी	118	37%
6.	अन्य विषयों पर	14	4%
	योग	325	100

तालिका कमांक 117 में यह तथ्य जानने का प्रयास किया गया कि क्या प्रशिक्षण पाठ्यकम केवल उत्पादन वृद्धि या जागरूकता के संबंध में होते है या किसी अन्य विषयों पर आधारित। इसके लिए उत्तरदाताओं के सम्मुख छह विषय बिन्दु निर्धारित थे (1) उत्पादकता पर (2) सुरक्षा पर (3) जॉब संबंधी (4) जागरूकता पर (5) उक्त सभी पर (6) अन्य विषयों पर । इस परिप्रेक्ष्य में प्राप्त अभिमत के अनुसार प्रथम हेतु 102 लगभग 32% प्रतिशत, द्वितीय के लिए 56 लगभग 17% प्रतिशत, तृतीय हेतु 21 लगभग 6% प्रतिशत, चौथे के लिए 14 लगभग 4% प्रतिशत, पॉचवे के लिए 118 लगभग 37% प्रतिशत तथा छठवे हेतु 14 लगभग 4% प्रतिशत संख्या रही। सांख्यिकी के विश्लेषण से सुस्पष्ट है कि प्रशिक्षण में दिए गए विषय कम्पनी उत्पाद के संदर्भ में ही है। लगभग एक तिहाई द्वारा उत्पादकता के बिन्दु पर तथा एक तिहाई से अधिक संख्या द्वारा पूर्वोक्त चारों बिन्दुओं पर अपना अभिमत प्रकट किया है। यहॉ यह विशेष दृष्टव्य है कि अन्य के संदर्भ मात्र 4% प्रतिशत अर्थात यह संख्या बिल्कुल नगण्य है जो सिद्ध करती है कि कर्मचारियों के व्यक्तित्व विकास हेतु प्रशिक्षण का अभाव है। अतैव कर्मियों द्वारा बढ़ती हुई आयु के कम में उनका व्यक्तित्व विकास न होकर कुण्ठा एवं मानसिक तनावों में वृद्धि होती है जिस पर एक सार्थक चिंतन की आवश्यकता है। प्रशिक्षण सत्रों में पाठ्यकम हेतु दिए जाने वाले समय के संदर्भ में तालिका निम्नलिखित है।

तालिका कमांक – 117

उत्तरदाताओं के प्रशिक्षण पाठ्यक्रम से संबंधित विवरण

रेखाचित्र कमांक – 57

तालिका कमांक – 118

प्रशिक्षण पाठ्यक्रम हेतु समय पर्याप्तता का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	पर्याप्त समय	150	46%
2.	मात्र औपचाकरता	175	54%
	योग	325	100

तालिका कमांक 118 में श्रमिकों से यह तथ्य जानने का प्रयास किया गया कि क्या उन्हें पूर्वोक्त प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों हेतु पर्याप्त समय दिया जाता है या विभागीय औपचारिकता मात्र होती है ? इस परिप्रेक्ष्य में उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त अभिमत में 150 लगभग 46% प्रतिशत संख्या पर्याप्त समय तथा 175 लगभग 54% प्रतिशत संख्या मात्र औपचारिकता वाले कारक बिन्दु की थी। अर्थात सांख्यिकी विश्लेषण के अनुसार प्रशिक्षणार्थ विषयों के पाठ्यक्रम हेतु पर्याप्त समय की कमी है परिणामतः कर्मियों को विषय ग्राह्यता में समभवतः कतिपय प्रतिकूलता का अभाव भी रहता है।

तालिका कमांक – 119

प्रशिक्षण से कार्यक्षमता एवं दक्षता में वृद्धि का विवरण

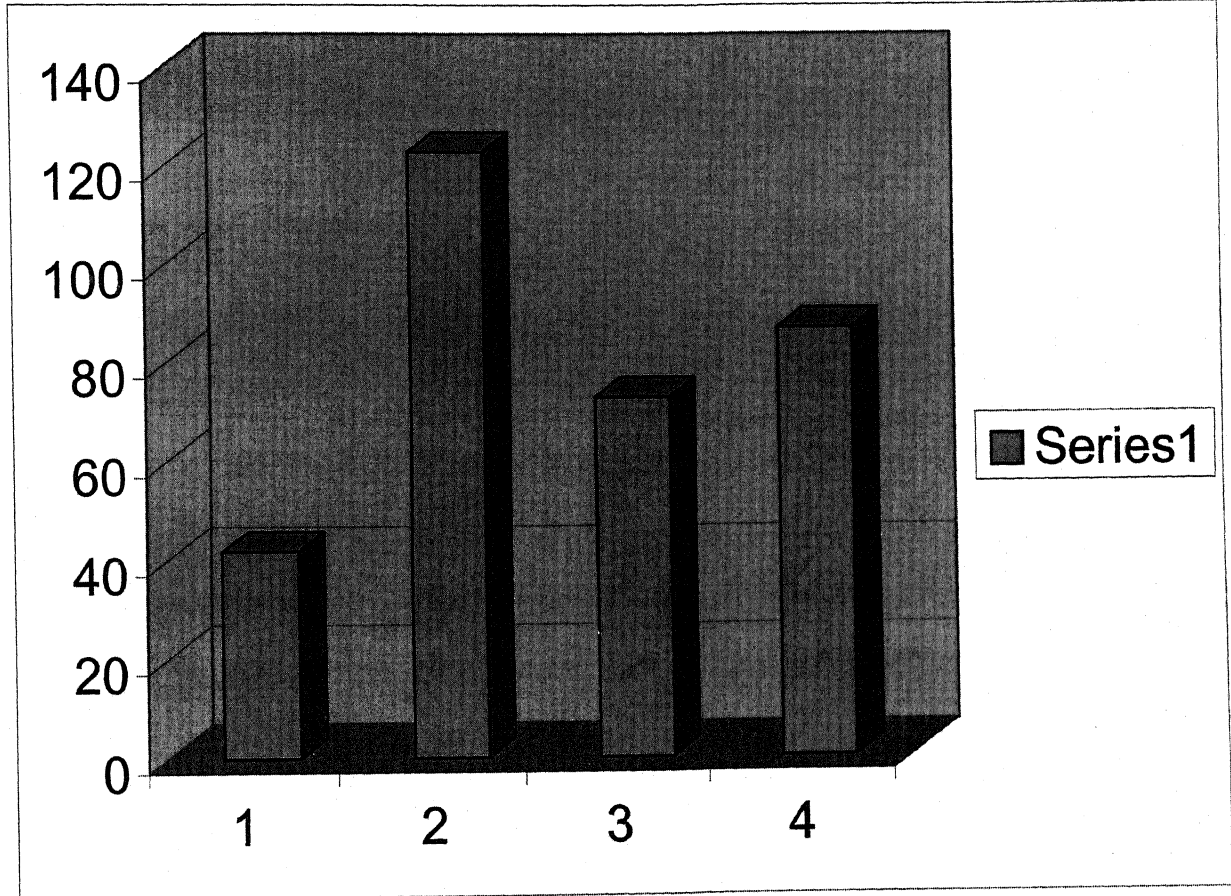
क.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	280	86%
2.	नहीं	45	14%
	योग	325	100

तालिका कमांक 119 में पूछे गए प्रश्नानुसार कि क्या प्रशिक्षण के कारण उनकी कार्यक्षमता एवं दक्षता में वृद्धि होती है ? तद्हेतु उत्तरदाताओं द्वारा प्रकटित मंतव्य में 280 लगभग 86% प्रतिशत ने हॉ कहा तथा 45 लगभग 14% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने नही कहा। सारणी विश्लेषण से यह बिल्कुल स्पष्ट है कि प्रशिक्षण संबंधी कार्यकमों में उत्तरदाताओं से यह तथ्य भी संकलित करने का प्रयास किया गया कि उन्हें इनसे किस प्रकार का लाभ होता है ? जो निम्न तालिका में वर्णित है।

तालिका कमांक – 120

मा.सं.वि. केन्द्र द्वारा आयोजित कक्षाओं से लाभ का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 58

तालिका कमांक – 120

मा.सं.वि. केन्द्र द्वारा आयोजित कक्षाओं से लाभ का विवरण

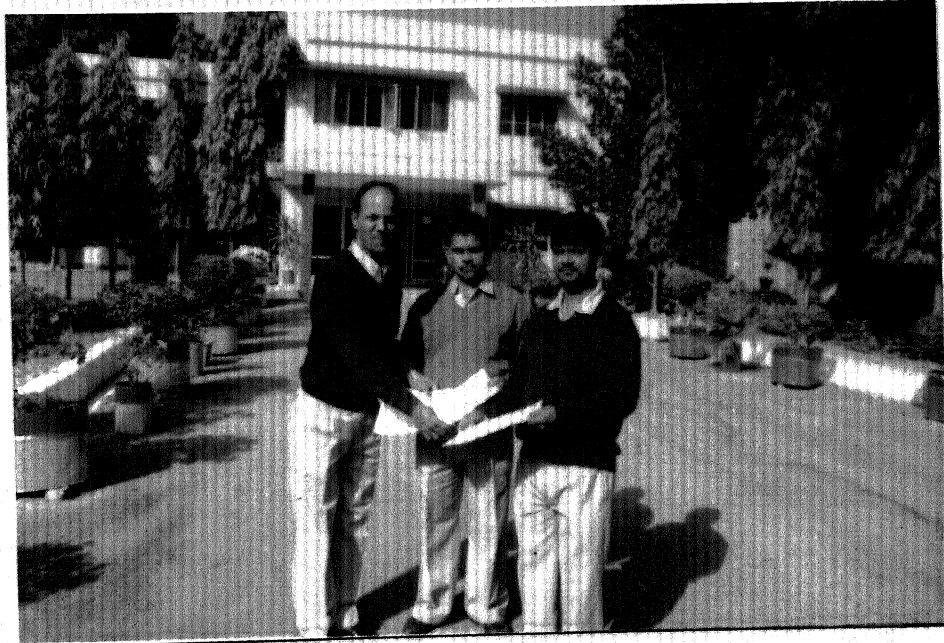
क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	कार्यदक्षता वृद्धि के रूप में	42	13%
2.	ज्ञान वृद्धि के रूप में	123	38%
3.	जागरूकता	73	23%
4.	व्यक्तित्व विकास के रूप में	87	26%
	योग	325	100

तालिका कमांक 120 में पूछे गए प्रश्नानुसार कि मा.सं. विकास केन्द्र द्वारा आयोजित विशेष कक्षाओं से उन्हें किस प्रकार का लाभ होता है ? इसके लिए उनके पास चार कारक बिन्दु निर्धारित थे (1) कार्यक्षमता वृद्धि के रूप में (2) ज्ञान वृद्धि के रूप में (3) जागरूकता के रूप में (4) व्यक्तित्व विकास के रूप में। इसमें उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त अभिमत में प्रथम बिन्दु के लिए 42 लगभग 13% प्रतिशत, द्वितीय हेतु 123 लगभग 38% प्रतिशत, तीसरे के लिए 73 लगभग 23% प्रतिशत तथा चौथे के लिए 87 लगभग 26% प्रतिशत संख्या रही। सांख्यिकी विश्लेषण के अनुसार सर्वाधिक संख्या ज्ञान वृद्धि की है, वहीं जागरूकता तथा व्यक्तित्व विकास के रूप में लाभ प्राप्ति वालों का प्रतिशत की प्रायः समतुल्य है । अर्थात् प्रशिक्षण कार्यकम निसंदेह लाभप्रद तो है ही।

तालिका कमांक – 121

मा.सं.वि.के. द्वारा प्रदत्त प्रशिक्षण कार्यकमों से संतुष्टि का विवरण

क.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हाँ	231	71%
2.	नहीं	94	29%
	योग	325	100

प्रतिष्ठान कर्मी के साथ साक्षात्कार लेते हुए शोधार्थी

उत्तरदाताओं को साक्षात्कार अनुसूची प्रदत्त करते हुए शोधार्थी

तालिका कमांक 121 में उत्तरदाताओं से समग्र रूप से यह तथ्य जानने का प्रयास किया गया कि क्या एचआरडीसी द्वारा प्रदत्त प्रशिक्षण कार्यक्रमों से वे संतुष्ट है ? इस परिप्रेक्ष्य में कर्मियों से प्राप्त अभिमतानुसार 231 लगभग 71% प्रतिशत ने हॉ तथा 94 लगभग 29% प्रतिशत ने नही कहा। अर्थात् इस विश्लेषण से यह कहा जा सकता है कि मा.सं.वि. केन्द्र द्वारा प्रदत्त कार्यक्रमों से बहुतायत में उत्तरदाता संतुष्ट है । यद्यपि उक्त से असंतुष्ट कर्मियों की संख्या भी कम नही है। इसलिए इस संदर्भ में प्रशिक्षण पाठ्यक्रम/संकाय आदि की कुछ व्यवस्था यथासमय ठीक की जानी चाहिए।

तालिका कमांक – 122

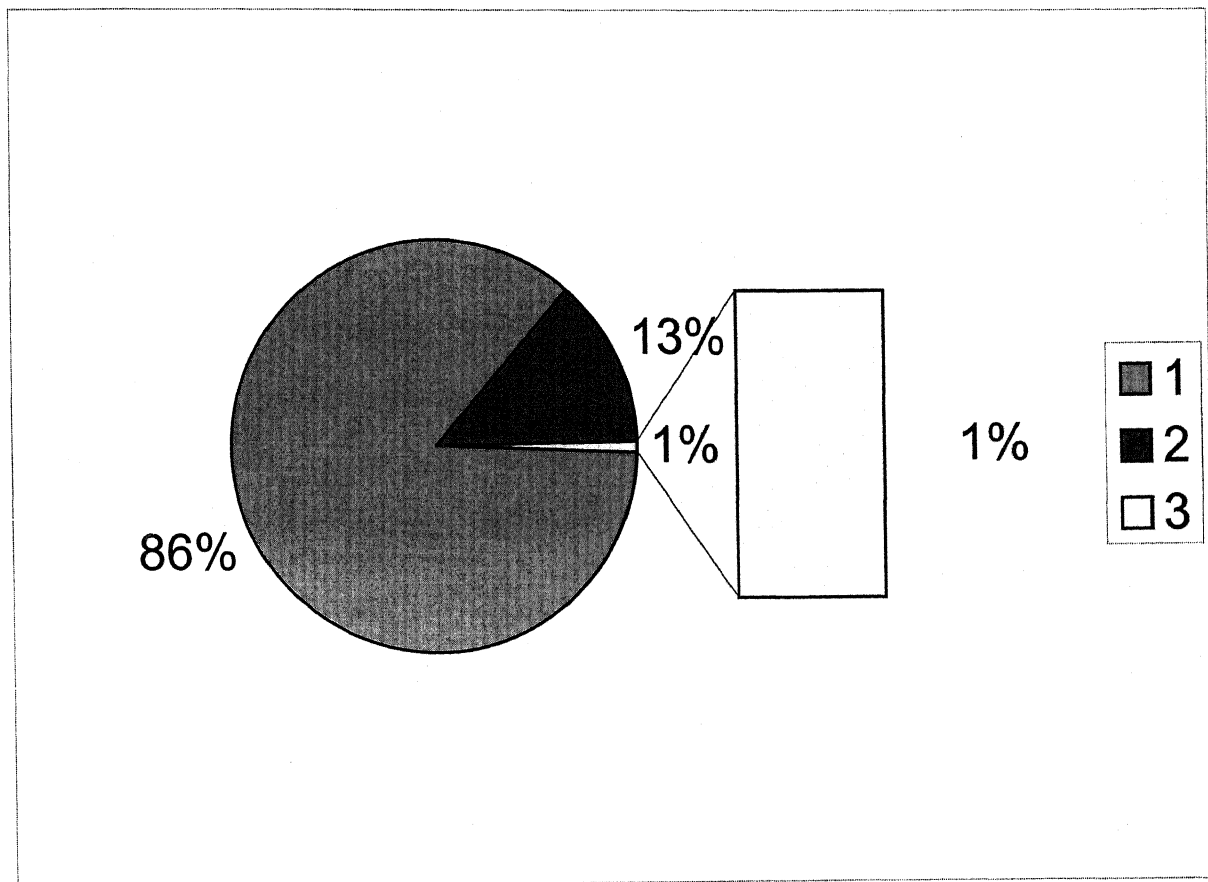
मा.सं.वि. केन्द्र में प्रशिक्षण व्यवस्था का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	कार्य के अनुरूप	288	86%
2.	रूचि के अनुरूप	44	13%
3.	क्षमता के अनुरूप	3	1%
4.	शिक्षा के अनुरूप प्रशिक्षण	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 122 में पूछे गए प्रश्न में प्रशिक्षण संबंधी कार्यक्रमों में नवीनता एवं सुधार संबंधी अपेक्षाओं को जानने का प्रयास किया गया है। प्रशिक्षण जिसके लिए उत्तरदाताओं के सम्मुख चार अपेक्षा बिन्दु निर्धारित थे । जिनमें प्रथम–कार्यानुरूप प्रशिक्षण, द्वितीय–रूचि के अनुरूप तृतीय–क्षमता के अनुरूप तथा चौथा–शिक्षा के अनुरूप प्रशिक्षण। इसमें कर्मियों के अभिमतानुसार 288 लगभग 86% प्रतिशत ने प्रथम, 44 लगभग 13% प्रतिशत ने द्वितीय, तथा 3 लगभग 1% प्रतिशत ने तृतीय अपेक्षा बिन्दु प्रकट किए। सांख्यिकी विश्लेषण से यह तथ्य सुस्पष्ट है कि प्रायः सभी कर्मचारी कार्यानुरूप प्रशिक्षण चाहते है तथा उसी के माध्यम से अपनी क्षमता, दक्षता एवं कुशलता को बढ़ाना चाहते है । इन तथ्यों के लिए प्रबंधकीय व्यवस्था प्रमुखों द्वारा चिन्तन की तथा कुछ नवीन प्रशिक्षण कार्यक्रमों का प्रारम्भ करने की आवश्यकता है।

तालिका क्रमांक — 122

मा.सं.वि. केन्द्र में प्रशिक्षण व्यवस्था का विवरण

86%
13%
1%
1%
1
2
3

रेखाचित्र क्रमांक — 59

कल्याण सेवाएं अध्याय के अन्तर्गत विवेचित उप अध्याय शिक्षा / प्रशिक्षण में उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमतों के परिप्रेक्ष्य में जो निष्कर्ष बिन्दु सम्मुख आये वे निम्नवत् है – कल्याण सेवाओं के अन्तर्गत शैक्षणिक योग्यता बढ़ाने हेतु अवसर उपलब्ध कराने के सन्दर्भ में 54 % प्रतिशत कर्मियों ने सकरात्मक अभ्युक्ति प्रदान की वही 46 % प्रतिशत ने नकरात्मक मंतब्य प्रकट किया है। इसके अनुसार लगभग आधे कर्मियों को शैक्षणिक योग्यता बढ़ाने के लिए समुचित अवसर प्राप्त हो रहा है। इससे स्पष्ट विदित होता है कि श्रमिकों के मन में उच्च शिक्षा प्राप्ति की अभिलाषा है, लेकिन प्रबंधन /प्रकोष्ठ द्वारा प्रभावी सम्यक व्यवस्था के अभाव के कारण उनमें एक उदासीनता का वातावरण है। शैक्षणिक योग्यता वृद्धि हेतु अपेक्षित सुविधाओं के सन्दर्भ मे 58 % प्रतिशत ने तकनीकी तथा 36% प्रतिशत ने कार्य सम्बन्धी शिक्षण की आवश्यकता / अपेक्षा पर बल प्रदान किया। अर्थात् प्रतिष्ठान मे 94 %प्रतिशत कर्मी तकनीकी एवं कार्य से सम्बद्ध शिक्षण प्राप्त करना चाहते हैं। शिक्षण वृद्धि के कारण लाभ प्राप्ति के स्वरूप के विषय मे लगभग 49 प्रतिशत कर्मियों ने प्रोन्नति के रूप से तथा 33 % प्रतिशत ने कार्य परिवर्तन के रूप में लाभ प्राप्ति की बात कही। अतैव शिक्षा वृद्धि के फलस्वरूप लाभ प्राप्ति की अपेक्षा सभी उत्तरदाताओं ने की है। जिसमें प्रोन्नति तथा कार्य परिवर्तन बिन्दु, प्रमुख हैं। उच्च शिक्षा /अर्जित शिक्षा/ शिक्षा वृद्धि के पश्चात प्रोन्नति /पद परिवर्तन या वेतन आदि में वृद्धि न होने के कारण मानसिक खिन्नता /निराशा बढ़ने तथा दक्षता / कुशलता प्रभावित होने के परिप्रेक्ष्य मे 90 % प्रतिशत कर्मियों ने माना है कि उच्चशिक्षा प्राप्ति का लाभ प्राप्त न होने की दशा में निराशा तथा मानसिकता अवसाद तो बढ़ता ही है, साथ ही उनकी कार्य क्षमता / कार्य दक्षता भी प्रभावित होती है। प्रगतिजन्य निराशा से कार्य क्षमता पर पड़ने वाले प्रभाव को 98 %प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकृति प्रदान की है। प्रबंधन/ नियोक्ता इस बिन्दु पर विशेष ध्यान दें क्योंकि कर्मियों की कार्य क्षमता प्रभावित होने से कम्पनी के निष्पादन मे गिरावट आती है। प्रतिष्ठान में समयोचित प्रशिक्षण व्यवस्थाओं को 69% प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकार किया है, लेकिन प्रशिक्षण पाठयकमों में व्यक्तित्व विकास हेतु [illegible] है।

वर्तमान में प्रचलित पाठयकमों के परिप्रेक्ष्य में मात्र 4 % प्रतिशत कर्मियों ने ही व्यक्तित्व विकास कार्यक्रमों पर प्रशिक्षण जारी रहने की घोषणा की जबकि 96 % प्रतिशत ने अस्वीकारोक्ति दी है। अतैव शोध विषय की महत्ता की दृष्टि से यह एक विचारणीय बिन्दु है तथा इस संबंध मे उपयुक्त कदम उठाने की तत्काल आवश्यकता है। प्रशिक्षण अवधि में समय की अल्पता के प्रति 54% प्रतिशत ने संतुष्टि तथा 29 % प्रतिशत कर्मियों ने असंतुष्टि व्यक्त की, जबकि प्रशिक्षण कार्यक्रम में नवीनतम एवं सुधार सम्बन्धी अपेक्षाओं हेतु 86 % प्रतिशत उत्तरदाताओं ने कार्य के अनुरूप प्रशिक्षण सुधार संशोधन की आवश्यकता पर बल दिया है। अर्थात् कर्मी प्रशिक्षण व्यवस्थाओं में कार्य के अनुरूप अपनी कुशलता ,दक्षता बढाने के इच्छुक है ,इसीलिए कार्य अनुरूप प्रशिक्षण कार्यक्रमों की उनकी अपेक्षा है।

उप अध्याय में प्राप्त निष्कर्षो के अनुसार प्रतिष्ठान में कर्मचारियों को उच्च शिक्षा के अवसर उपलब्ध कराना, शैक्षणिक उपलब्धि का लाभ प्रदान करना, उनके द्वारा स्वार्जित उच्च शिक्षा का लाभ प्रदान करना, प्रशिक्षण कार्यक्रमों में व्यक्तिगत विकास एवं कार्य आधारित पाठ्यक्रमों की प्रमुखता एवं वृद्धि करना, प्रशिक्षणार्थ पर्याप्त समय देना प्रशिक्षण संबंधित पर्याप्त सामग्री तथा योग्य संकायों की उपलब्धता कराना अत्यन्त आवश्यक है। क्योंकि उक्त व्यवस्थाओं की सम्यकता के अभाव में कर्मियों की निष्पादन क्षमता में कमी आ रही है। जो उनसे प्राप्त अभिमतों से सुस्पष्ट होती है साथ ही उनमें निराशा एवं हताशा भी उत्पन्न हो रही है। जिसके कारण वे अपने दायित्वों की उपेक्षा कर रहे है। चाहे वे कर्तव्य उनके कम्पनी के प्रति, परिवार के प्रति या कि समाज व राष्ट्र के प्रति भी क्यों न हो।

परिणामतः श्रमिकों में सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति उपेक्षा का भाव निरंतर बढ़ रहा है। जो भारतीय उद्योग, समाज, संस्कृति एवं राष्ट्र की प्रगति के लिए एक गहन चिन्ता का विषय है। अतः उक्त के संदर्भ में प्रबंधन/नियोक्ताओं को यथाशीघ्र उत्तरदायी कारकों को दूर करने का समुचित प्रयास करना चाहिए।

8.ब. चिकित्सा :– कल्याण सेवाओं के इस उप अध्याय में कर्मचारियों को मिलने वाली चिकित्सा सुविधाएं, उनसे उत्पन्न समस्याएं या कि इस क्षेत्र में अपेक्षित सुधारों से संबंधित तथ्यों का संकलन एवं विश्लेषण करने का प्रयास किया गया है । जो निम्न तालिकाओं में दृष्टव्य है।

तालिका कमांक – 123

प्रतिष्ठान में चिकित्सा सुविधा प्राप्ति का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	325	100%
2.	नहीं	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 123 में पूछे गए प्रश्न, कि क्या प्रतिष्ठान द्वारा उन्हें चिकित्सा उपलब्ध कराई जाती है ? के परिप्रेक्ष्य में शत प्रतिशत सभी कर्मियों ने हॉ कहा यहॉ यह उल्लेखनीय है कि भेल प्रतिष्ठान द्वारा अपने सभी कर्मियों को 325 (100%) चिकित्सा सुविधा उत्पन्न कराई जाती है।

तालिका कमांक – 124

चिकित्सा सुविधा से उत्तरदाताओं की संतुष्टि का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	संतुष्ट	241	74%
2.	असंतुष्ट	77	24%
3.	पूर्ण संतुष्ट	0	0%
4.	पूर्ण असंतुष्ट	7	2%
	योग	325	100

तालिका कमांक 124 में चिकित्सा सुविधा के परिप्रेक्ष्य में संतुष्टि से संबंधित तथ्यों को संकलित किया गया है। इसमें चार कारक बिन्दु निर्धारित थे प्रथम–संतुष्ट, द्वितीय–असंतुष्ट, तृतीय–पूर्ण संतुष्ट, तथा चौथा–पूर्ण असंतुष्ट। इसके लिए उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमत में 241 लगभग 74% प्रतिशत ने प्रथम, 77 लगभग 24% प्रतिशत ने द्वितीय, शून्य प्रतिशत ने तृतीय तथा चौथे के लिए 7 लगभग 2% प्रतिशत ने अपना मंतव्य प्रकट किया। सांख्यिकी विश्लेषण के अनंसार लगभग तीन चौथाई कर्मी चिकित्सा सुविधा से सुतंष्ट है। तथा एक चौथाई असंतुष्ट है। उल्लेखनीय है कि 2 प्रतिशत पूर्ण असंतुष्ट है। संभवतः इसका कारण उनकी चिकित्सा के संदर्भ में चिकित्सा प्रशासन का उपेक्षापूर्ण व्यवहार भी हो सकता है। कदाचित रोगग्रस्त कर्मियों ने ही असंतुष्टि के बिन्दु पर अपना मंतव्य प्रदान किया है। चूँकि उन्हें चिकित्सकीय समस्याओं का सामना करना पड़ा होगा। कर्मियों के परिवारीयजनों को प्राप्त होने वाली चिकित्सा सुविधाओ का वर्णन आगामी तालिका में वर्णित हैं ।

तालिका कमांक – 125

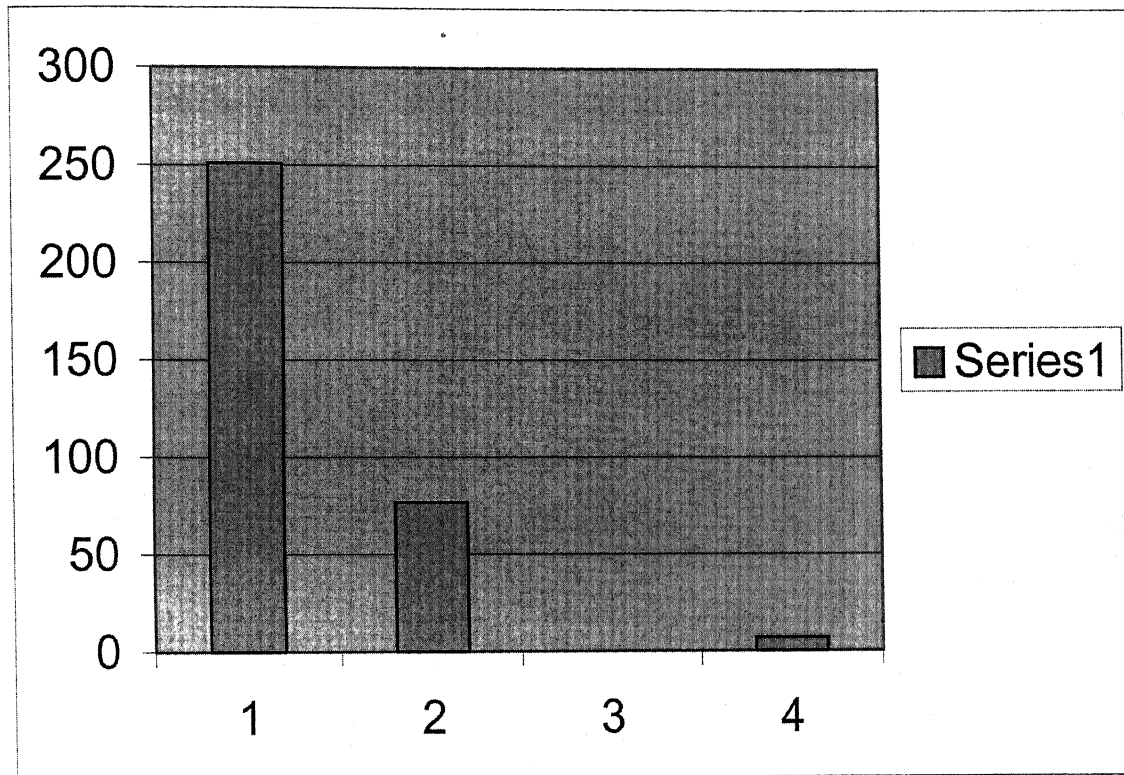
उत्तरदाताओं के परिवारीयजनों हेतु चिकित्सा सुविधा का विवरण

क्र.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	311	96%
2.	नही	14	4%
	योग	325	100

तालिका कमांक 125 में, क्या उनके परिवार जनों को भी चिकित्सा उपलब्ध है ? से संबंधित जानकारी एकत्रित की गई है। जिसके परिप्रेक्ष्य में 311 लगभग 96% प्रतिशत ने हॉ तथा 14 लगभग 4% प्रतिशत ने न कहा। स्रोत : कल्याण/स्थापना प्रकोष्ठ – मानव संसाधन विभाग यहॉ यह विशेष दृष्टव्य है कि बी.एच.ई.एल. में प्रत्येक स्थायी कर्मचारी के आश्रित परिवारजनों को भी चिकित्सा सुविधा प्राप्त है। जिनमें कर्मियों के माता–पिता एवं सन्तानें सम्मिलित है।

तालिका कमांक – 124

उत्तरदाताओं का चिकित्सा सुविधा से संतुष्टि का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 60

यदि माता–पिता पेंशन धारक है और उन्हें 1000 से अधिक पेंशन प्राप्त होती है। तो वे चिकित्सा सुविधा के पात्र नही है साथ ही कर्मचारी की जो संतानें 25 वर्ष से अधिक आयु की या कि विवाहित है उन्हें भी चिकित्सा सुविधा प्राप्त नही होती है। यही कारण है कि लगभग 14 प्रतिशत कर्मियों ने अपने परिवारी जनों को चिकित्सा सुविधा प्राप्त होने के संदर्भ में नकारात्मक तथ्य प्रकट किया है।

तालिका कमांक – 126

उत्तरदाताओं की चिकित्सा सुविधा का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	निःशुल्क	325	100%
2.	सशुल्क	0	0%
3.	कर्मचारी निःशुल्क	0	0%
4.	परिवार सशुल्क	0	0%
	योग	325	100

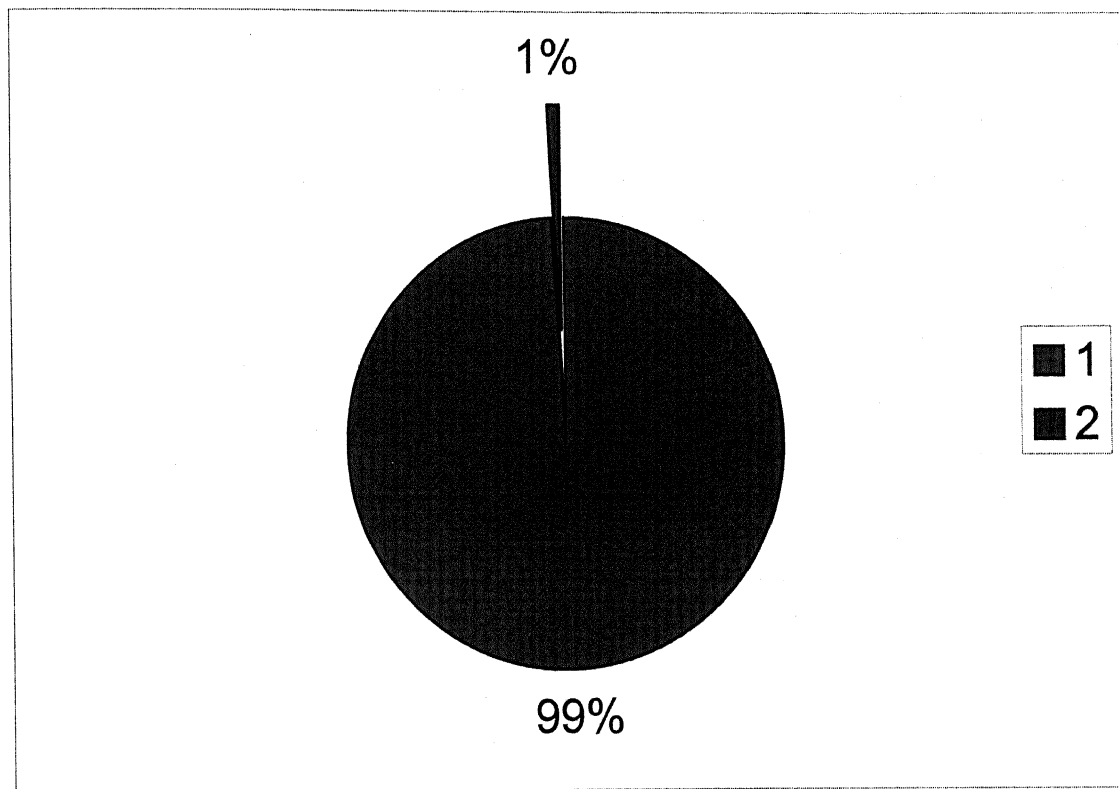
तालिका कमांक 126 में चिकित्सा सुविधा सशुल्क या निःशुल्क होने के संबंध में तथ्य एकत्रित किए गए है। जिसमें चार कारक/तथ्य बिन्दु (1) निःशुल्क (2) सशुल्क (3) कर्मचारी शुल्क तथा (4) परिवार शुल्क निर्धारित थे। इसके परिप्रेक्ष्य में प्राप्त अभिमत के अनुसार 325 (100) अर्थात शत प्रतिशत कर्मियों ने चिकित्सा सुविधा निःशुल्क होना बताया। पूर्वोक्त तालिका के विश्लेषण में निःशुल्क चिकित्सा को उद्घृत किया जा चुका है।

तालिका कमांक – 127

कारखाना परिसर में चिकित्सालय उपलब्धता का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	255	78%
2.	नही	70	22%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक – 126

उत्तरदाताओं की चिकित्सा सुविधा का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 61

तालिका कमांक 127 में पूछे गए प्रश्न, कि क्या चिकित्सालय कार्यस्थल/कारखाने के परिसर में उपलब्ध है ? के संदर्भ में उत्तरदाताओं द्वारा प्रदत्त अभिमतानुसार 255 लगभग 78% प्रतिशत ने परिसर में तथा 70 लगभग 22% प्रतिशत ने परिसर से बाहर कहा। चूँकि चिकित्सालय प्रतिष्ठान की आवासपुरी में स्थित है और इकाई के लगभग तीन चौथाई से अधिक कर्मचारी आवासपुरी एवं उसके निकट उपनगरों में रहते है । इसलिए उक्त के लिए लगभग तीन चौथाई ने परिसर पर अपनी पुष्टि प्रदान की ,लेकिन लगभग एक चौथाई कर्मी कारखाने से 15–20 कि0मी0 दूर नगर में निवास करते है। इसलिए द्वितीय अभिमत में चिकित्सालय स्थिति को लेकर भिन्नता प्रकट होती है। चिकित्सालय में रोग निदान एवं योग्य चिकित्सकों की उपलब्धता का विश्लेषण निम्न तालिका में उल्लिखित है ।

तालिका कमांक – 128

चिकित्सालय में रोगों के निदान हेतु व्यवस्था का विवरण

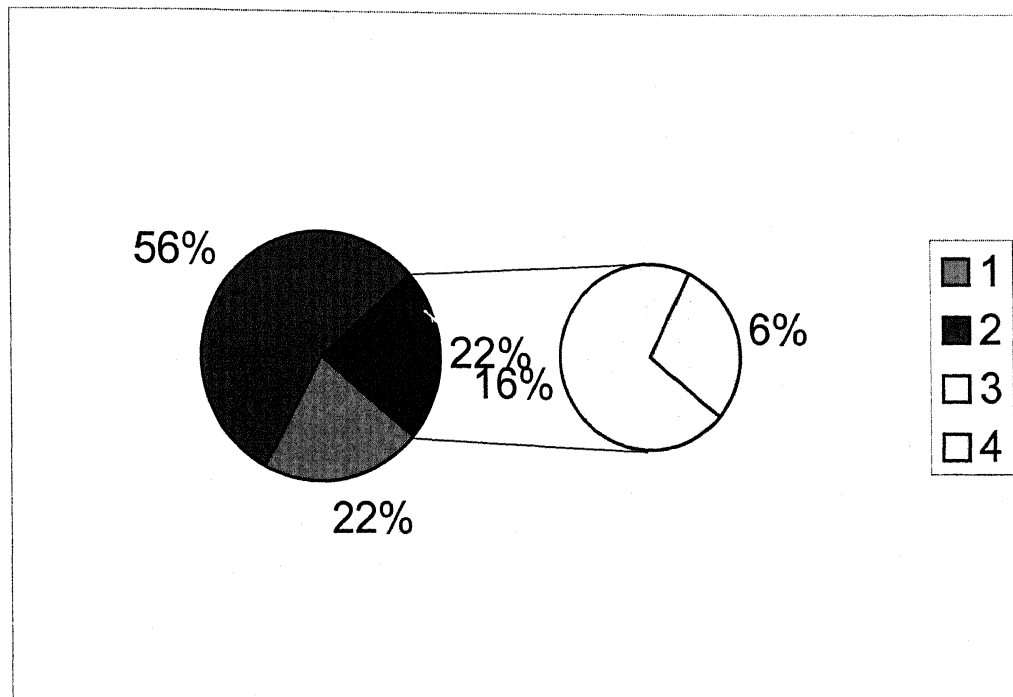
क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	केवल प्राथमिक	70	22%
2.	सामान्य रोगो के लिए	182	56%
3.	विशेषज्ञ उपलब्ध नही	52	16%
4.	सभी रोगो का निदान	21	6%
5.	अन्य	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 128 में संदर्भित तथ्य चिकित्सालय में सभी रोगों के निदान की व्यवस्था से संदर्भित है। तद्हेतु पॉच व्यवस्था बिन्दु उत्तरदाताओं के सम्मुख थे। (1) केवल प्राथमिक (2) सामान्य रोगों के लिए (3) विशेषज्ञ उपलब्ध नही (4) सभी रोगों का निदान (5) अन्य । सांख्यिकी विश्लेषण के अनुसार प्रथम के लिए 70 लगभग 22% प्रतिशत, द्वितीय हेतु 182 लगभग 56% प्रतिशत, तृतीय के लिए 52 लगभग 16% प्रतिशत, चौथे के लिए 21 लगभग 6% प्रतिशत तथा पॉचवे बिन्दु के लिए 0% प्रतिशत अभिमत उततरदाताओं से प्राप्त हुए। सारणी से स्पष्ट होता है कि प्रतिष्ठान के चिकित्सालय में सामान्य रोगों की चिकित्सा व्यवस्था है लेकिन विशेषज्ञ चिकित्सकों का अभाव भी है।

तालिका क्रमांक – 128

चिकित्सालय में रोगों के निदान हेतु व्यवस्था का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 62

तालिका कमांक – 129

विशेष चिकित्सा हेतु निजी चिकित्सालयों पर निर्भरता का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	168	52%
2.	नही	47	14%
3.	बहुत कम	45	14%
4	प्राय:	58	18%
5.	कुछ भी स्पष्ट नही	7	2%
	योग	325	100

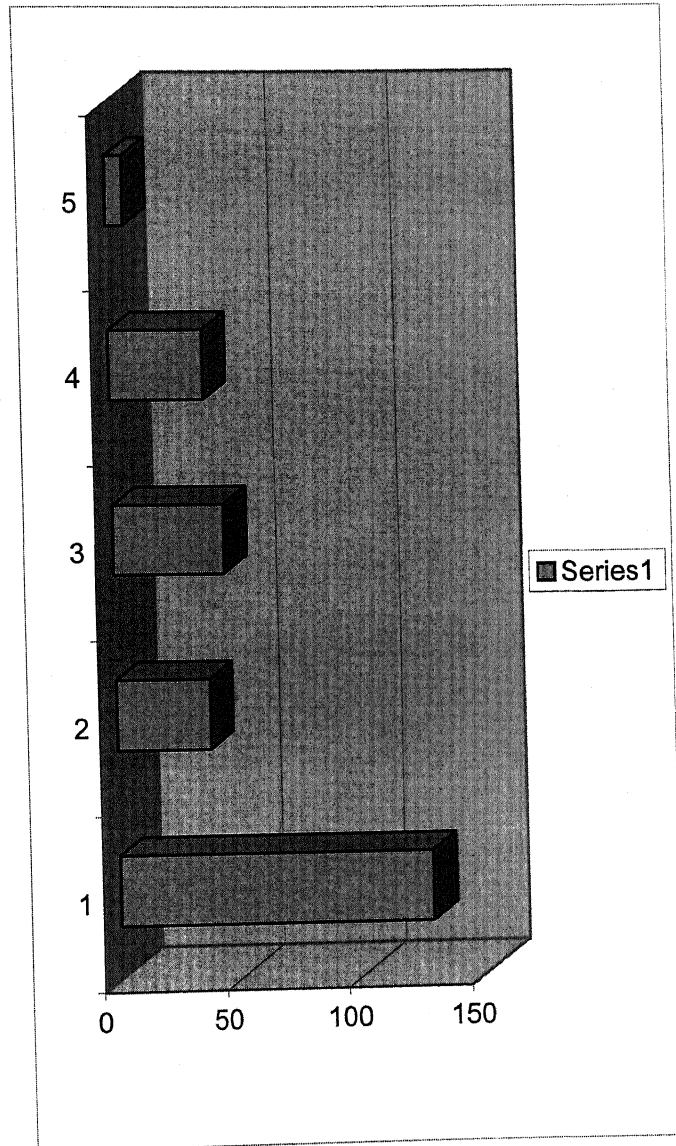
तालिका कमांक 129 में विशेष चिकित्सा हेतु निजी चिकित्सकों/चिकित्सालयों पर निर्भरता के संबंध में संकलित तथ्यानुसार प्राप्त अभिमत में 168 लगभग 52% प्रतिशत ने हॉ, 47 लगभग 14% प्रतिशत ने नही, 45 लगभग 14% प्रतिशत ने बहुतकम, 58 लगभग 18% प्रतिशत ने प्राय: तथ्य 7 लगभग 2% प्रतिशत ने अनिश्चित पर अपना मंतव्य प्रकट किया। अर्थात् स्पष्ट है कि विशेष चिकित्सा हेतु कर्मियों को बाह्‌य चिकित्सकों एवं चिकित्सालयों पर निर्भर रहना पड़ता है। उन्हें प्रतिष्ठान चिकित्सालय में यह सुविधा प्राप्त नही है।

तालिका कमांक – 130

निजी चिकित्सकों से इलाज पर कम्पनी भुगतान का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	73	23%
2.	नही	91	28%
3.	बहुत कम	52	16%
4.	प्रबंधन की इच्छा	38	11%
5.	पर निर्भर	68	21%
6.	कुछ मामलों में कुछ निश्चित नही	3	1%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक –129

विशेष चिकित्सा हेतु निजी चिकित्सालयों पर निर्भरता का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 63

तालिका कमांक 130 में पूछे गए प्रश्न कि क्या निजी चिकित्सकों से चिकित्सा कराने पर कम्पनी चिकित्सा व्यय का भुगतान करती है ? के परिप्रेक्ष्य में प्राप्त अभिमतानुसार 73 (23% प्रतिशत) उत्तरदाताओं ने हॉ, 91 (28% प्रतिशत) ने नही, 52 (16% प्रतिशत) ने बहुतकम, 38 (11% प्रतिशत)ने प्रबंधन के इच्छा पर निर्भर, 68 (21% प्रतिशत) ने कुछ मामलों में तथा 3 (1% प्रतिशत) ने अनिश्चित कहा। सारणी विश्लेषण के अनुसार हॉ तथा कुछ मामलों के साथ प्रबंधन की इच्छा पर निर्भर बिन्दुओं का संयुक्त प्रतिशत अत्यन्त प्रभावी है। जिससे यह सिद्ध होता है कि प्रतिष्ठान में चिकित्सा व्यय प्रतिपूर्ति की जाती है लेकिन इसके लिए कुछ सीमा रेखाएं तथा नियम, विनियम अवश्य निर्धारित है ,जिनके अन्तर्गत ही उक्त व्यवस्था संपादित की जाती है।

तालिका कमांक – 131

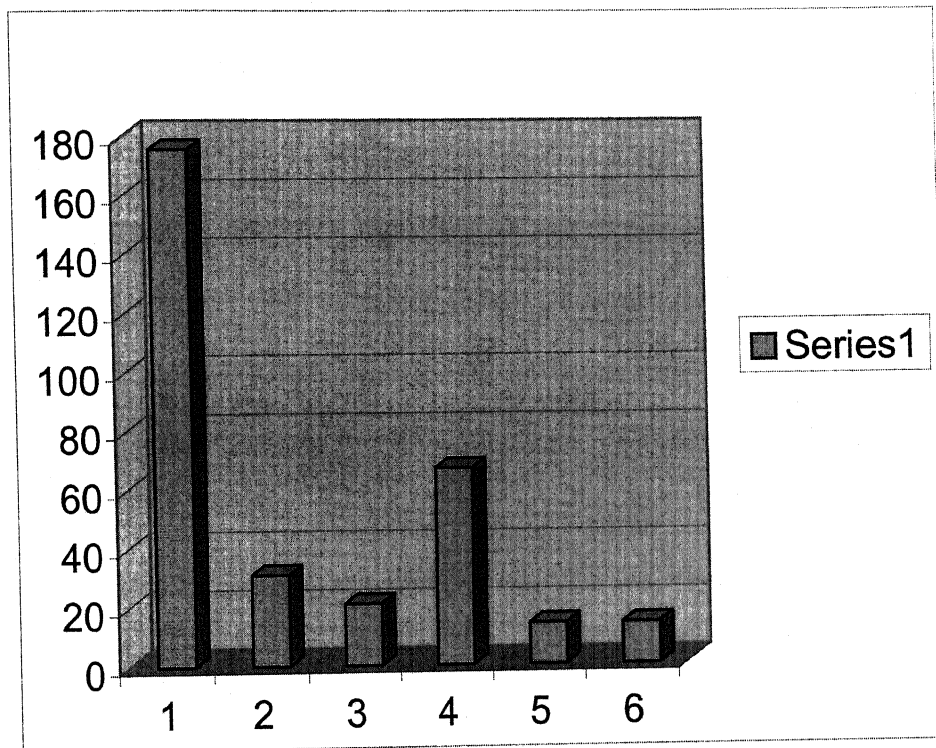
चिकित्सा व्यवस्था में प्रबंधकीय व्यवहार का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	उपेक्षा पूर्ण	167	56%
2.	उदासीन	67	21%
3.	उत्तम	14	4%
4.	सामान्य	14	4%
5.	औपचारिक	0	0%
6.	गैर जिम्मेदारी युक्त	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 131 में चिकित्सा व्यवस्था प्रबंधन (Medical Management) के व्यवहार से संबंधित तथ्यों का संकलन किया गया है। जिसमें छह उत्तरदायी बिन्दु निर्धारित थे। इसके परिप्रेक्ष्य में प्राप्त अभिमतानुसार 176 लगभग 56% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने उत्तम, 67 लगभग 21% प्रतिशत ने सामान्य, 14 लगभग 4% प्रतिशत ने औपचाकि तथा 14 लगभग 4% प्रतिशत ने गैर जिम्मेदारी युक्त व्यवहार माना है।

तालिका कमांक – 131

चिकित्सा व्यवस्था में प्रबंधकीय व्यवहार का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 64

सांख्यिकी विश्लेषण के आधार पर सुस्पष्ट है कि चिकित्सा प्रबंधन का रवैया (व्यवहार) उपेक्षापूर्ण है जिससे कर्मचारी संतुष्ट नही है। अपनी उपेक्षा (विशेषकर चिकित्सा से संबंधित) से असंतुष्ट कर्मियों में निराशा, मनोमालिन्य बढ़ने के साथ ही उनकी कार्य दक्षता में ह्रास भी परिलक्षित होता है । जो कालान्तर में किसी भी समाज की प्रगति में बाधक हो सकती हैं। अतैव यह चिन्तनीय तथा विचारणीय बिन्दु है।

तालिका कमांक – 132

चिकित्सा में अपर्याप्त व्यवस्था से मानसिक तनाव का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	हॉ	248	76%
2.	नही	77	24%
	योग	325	100

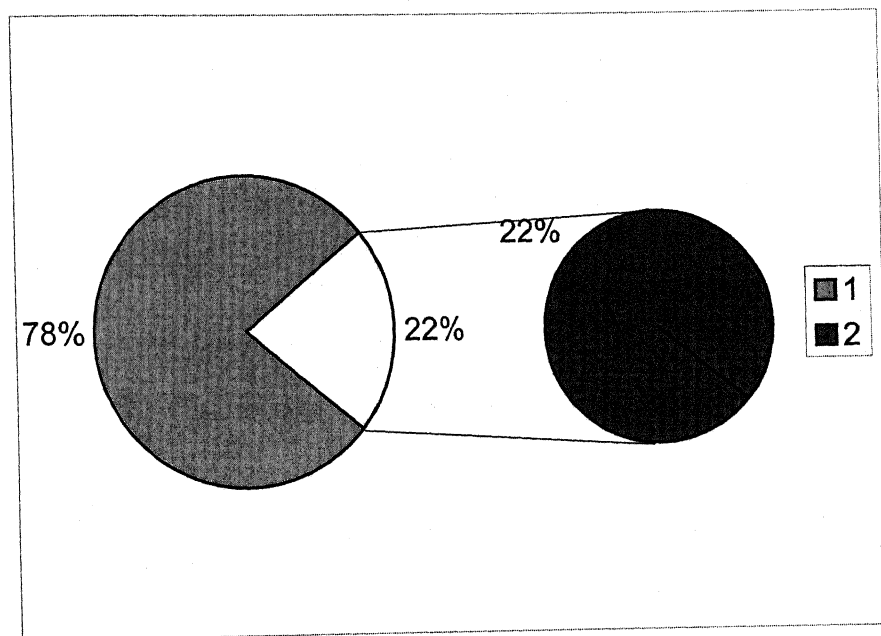
तालिका कमांक 132 में उत्तरदाताओं से पूछा गया कि क्या चिकित्सा की अपर्याप्त व्यवस्थाएं मानसिक तनाव का कारण है ? उक्त के परिप्रेक्ष्य में 248 लगभग 76% प्रतिशत ने हॉ तथा 77 लगभग 24% प्रतिशत ने नही कहा । सांख्यिकी स्पष्ट करती है कि चिकित्सा के संदर्भ में प्रतिष्ठान द्वारा उपलब्ध सुविधाओं की अपर्याप्तता कर्मचारियों के मानसिक तनाव का कारण है जो कालान्तर में उन्हें समाज से विमुख कर सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति उपेक्षापूर्ण व्यवहार हेतु प्रवृत्त करती है ।

तालिका कमांक – 133

चिकित्सा समस्याओं के कारण कार्यक्षमता पर प्रभाव का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	ळॉ	255	78%
2.	नही	70	22%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक – 133

चिकित्सा समस्याओं के कारण कार्यक्षमता पर प्रभाव का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 65

तालिका 133 में संकलित तथ्यों के अनुसार कि क्या चिकित्सा संबंधी समस्याओं के रहते (स्वयं की या परिवारीय जनों की) आपकी कार्यक्षमता प्रभावित होती है ? उक्त के परिप्रेक्ष्य में 255 लगभग 78% प्रतिशत ने हॉ तथा 70 लगभग 22% प्रतिशत ने नही कहा । जिससे स्पष्ट होता है कि चिकित्सकीय समस्याआ के कारण उनकी कार्यक्षमता प्रभावित होती है, जो शनैः शनैः कम्पनी के उत्पादन एवं निष्पादन को प्रभावित करती है । इसलिए प्रबंधन/नियोक्ता को इन बिन्दुओं के प्रति विशेष रूप से सचेष्ट रहना चाहिए ।

तालिका कमांक – 134

मानसिक तनाव मुक्ति हेतु चिकित्सा सुविधा में सुधार का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	315	97%
2.	नही	10	3%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक 134 में उत्तरदाताओं से पूछे गए प्रश्न कि मानसिक तनाव न हो तथा कार्य क्षमता में वृद्धि हो क्या इस के लिए चिकित्सा सुविधा में सुधारों की अपेक्षा है ? के संदर्भ में प्राप्त अभिमतानुसार 315 लगभग 97% प्रतिशत ने हॉ तथा 10 लगभग 3% प्रतिशत ने नही कहा । सांख्यिकी विश्लेषण से सुस्ष्ट है कि प्रायः सभी कर्मी चिकित्सा व्यवस्थाओं के संदर्भ में सुधारों/परिवर्तनों की अपेक्षा रखते है । कल्याण सेवाओं के अन्तर्गत प्रस्तुत चिकित्सा उप अध्याय में विश्लेषित तालिकाओं से प्राप्त निष्कर्ष निम्नवत् है – चिकित्सा सुविधाओं के परिप्रेक्ष्य में संतुष्टि से सम्बन्धित तथ्यों में 74% प्रतिशत कर्मियों ने संतुष्टि एवं 24% प्रतिशत ने असंतुष्टि व्यक्त की है । जबकि शत प्रतिशत कर्मियों ने परिवारीय जनों (पत्नी,संतान तथा आश्रित माता पिता) को चिकित्सा सुविधा के साथ ही यह सुविधा निशुल्क होने की स्वीकारोक्ति की है । रोग निदान के संदर्भ में सामान्य रोगों एवं प्राथमिक चिकित्सा बिन्दु पर 56% एवं 22%प्रतिशत कर्मियों ने अपना अभिमत प्रदान किया । अर्थात् चिकित्सालय में योग्य/विशेषज्ञ चिकित्सकों का अभाव है । विशेष चिकित्सा हेतु निजी चिकित्सकों /चिकित्सालयों पर निर्भरता के संदर्भ में 52 %प्रतिशत ने हॉ तथा18 % प्रतिशत ने प्रायः अभ्युक्ति प्रदान की ।

अर्थात् 70% प्रतिशत कर्मियोंने स्पष्ट स्वीकार किया है कि विशेषज्ञ चिकित्सा सुविधाओं के लिए कर्मियों को निजी चिकित्सकों /चिकित्सालयों पर निर्भर रहना पड़ता है। चिकित्सा व्यवस्था प्रबंधन (Medical Management) के व्यवहार से संबंधित तथ्यों में 56% प्रतिशत कर्मियों ने उपेक्षापूर्ण तथा 21% प्रतिशत ने प्रबंधन के व्यवहार को उदासीन बताया । यहाँ यह सुस्पष्ट है कि चिकित्सा प्रबंधन का रवैया उपेक्षापूर्ण है , जिससे कर्मचारी असंतुष्ट हैं । अपनी उपेक्षा के चलते कर्मचारियों में निराशा,मनोमालिन्य बढ़ने के साथ ही उनकी कार्य दक्षता में ह्रास परिलक्षित हो रहा है , जो कालान्तर में किसी भी समाज की प्रगति में बाधक है । अतैव यह बिन्दु विशेष चिन्तनीय है ।

चिकित्सा में अपर्याप्त व्यवस्था के फलस्वरूप होने वाले मानसिक तनाव के संदर्भ में 76% प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकारोक्ति प्रदान की है तथा चिकित्सा समस्यायें के कारण कार्य क्षमता प्रभावित होने के सम्बंध में 78% प्रतिशत कर्मियों ने अभ्युक्ति प्रदान की है । प्रतिष्ठान द्वारा उपलब्ध सुविधाओं की अपर्याप्तता कर्मचारियों के मानसिक तनाव का कारण है साथ ही चिकित्सकीय समस्याओं के कारण उनकी कार्यक्षमता भी प्रभावित हो रही है । जो शनैः शनैः कम्पनी के उत्पादन एवं निष्पादन को प्रभावित करती है । मानसिक तनाव हेतु चिकित्सा सुविधा में सुधार की आवश्यकता पर 97% प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की है । इससे सुस्पष्ट है कि प्रायः सभी कर्मी चिकित्सा व्यवस्थाओं के संदर्भ में सुधारों /परिवर्तनों का अपेक्षा रखते हैं । अतैव प्रबंधन/नियोक्ता को उक्त बिन्दुओं के प्रति विशेषरूपेण सचेष्ट रहते हुए यथाशीघ्र सकारात्मक कदम उठाना चाहिए ।

प्रस्तुत अध्याय में प्राप्त निष्कर्षो/परिणामों के फलस्वरूप पूर्णरूपेण सुस्पष्ट है कि चिकित्सकीय व्यवस्थाओं में अपूर्णता के कारण कर्मचारी असंतुष्ट है । बिन्दु यही तथ्य मात्र प्रस्तुत नही करते अपितु उनके मानसिक तनाव के कारण दिन प्रतिदिन गिरती कार्यदक्षता तथा संस्थानों के निष्पादन प्रगति में लगातार कमी आ रही है । अतैव विश्लेषण में प्राप्त कमियों, रिक्तताओं, अभावों को यथाशीघ्र दूर कर नवीन, परिवर्तित, संशोधित परिवर्तनों को प्रभावी किया जाना चाहिए । जिससे उद्योग, राष्ट्र एवं समाज समृद्ध हो, सुसम्पन्न हो एवं अग्रगामी हो ।

तालिका क्रमांक – 135

संस्थान में क्रीड़ा स्थल सुविधाओं का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	डत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	267	83%
2.	नही	0	0%
3.	पर्याप्त	17	5%
4.	अपर्याप्त	28	8%
5.	समुचित	10	3%
6.	अपूर्ण	3	1%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक 135 में पूछे गए प्रश्न, कि क्या आपके संस्थान में कर्मियों के शारीरिक, मानसिक विकास संवर्धन हेतु क्रीड़ा स्थल आदि की सुविधाएं है ? के परिप्रेक्ष्य में 267 लगभग 83% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने हॉ, शून्य प्रतिशत ने नही, 17 लगभग 5% प्रतिशत ने पर्याप्त, 28 लगभग 8% प्रतिशत ने अपर्याप्त, 10 लगभग 3% ने समुचित तथा 3 लगभग 1% प्रतिशत ने अपूर्ण कहा । सांख्यिकी विश्लेषण से सुस्पष्ट है कि इकाई में क्रीड़ास्थल संबंधी सुविधाएं विद्यमान है । खेलकूद के विशेष प्रशिक्षण हेतु व्यवस्था से जुड़े तथ्यों का संकलन निम्न तालिका में उल्लिखित है ।

तालिका क्रमांक – 136

खेलकूद हेतु प्रशिक्षण व्यवस्थाओं का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	हॉ	42	13%
2.	नही	242	74%
3.	असत्य	3	1%
4.	समुचित	3	1%
5.	मात्र औपचारिक	35	11%
	योग	325	100

8.स : कीड़ा :– कल्याण गतिविधियों में श्रमिकों के स्वास्थ्य संवर्धन की दृष्टि से कीड़ा संबंधी कियाकलापों की महती भूमिका है । इसीलिए शोध में कल्याण सेवाओं के अन्तर्गत कीड़ा उप अध्याय को समाहित कर तत्संबंधी तथ्यों को संकलित किया गया है । उक्त के संदर्भ में प्राप्त अभिमत निम्न तालिकाओं में विश्लेषित है ।

तालिका कमांक –135

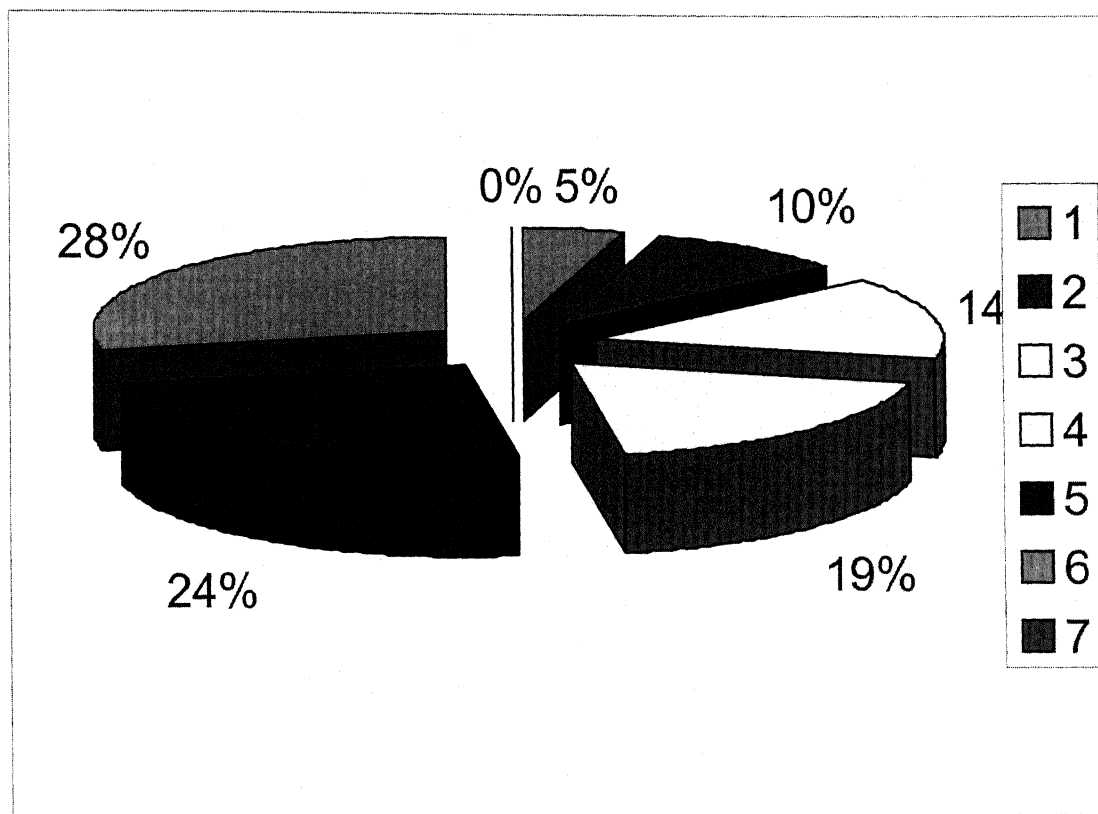
संस्थान में कीड़ा स्थल सुविधाओं का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	267	83%
2.	नही	0	0%
3.	पर्याप्त	17	5%
4.	अपर्याप्त	28	8%
5.	समुचित	10	3%
6.	अपूर्ण	3	1%
	योग	325	100

तालिका कमांक 135 में पूछे गए प्रश्न, कि क्या आपके संस्थान में कर्मियों के शारीरिक, मानसिक विकास संवर्धन हेतु कीड़ा स्थल आदि की सुविधाएं है ? के परिप्रेक्ष्य में 267 लगभग 83% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने हॉ, शून्य प्रतिशत ने नही, 17 लगभग 5% प्रतिशत ने पर्याप्त, 28 लगभग 8% प्रतिशत ने अपर्याप्त, 10 लगभग 3% ने समुचित तथा 3 लगभग 1% प्रतिशत ने अपूर्ण कहा । सांख्यिकी विश्लेषण से सुस्पष्ट है कि इकाई में कीड़ास्थल संबंधी सुविधाएं विद्यमान है ।

खेलकूद के विशेष प्रशिक्षण हेतु व्यवस्था से जुड़े तथ्यों का संकलन निम्न तालिका में उल्लिखित है ।

तालिका क्रमांक – 135

संस्थान में क्रीड़ा स्थल सुविधाओं का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 66

तालिका कमांक 136 में पूछे गए प्रश्न, कि क्या खेलकूद के लिए संस्थान में विशेष प्रशिक्षण की आवश्यकता है ? के संदर्भ में उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमत के अनुसार 42 लगभग 13% प्रतिशत ने हॉ, 242 लगभग 74% प्रतिशत ने नही, 3 लगभग 1% प्रतिशत ने अपूर्ण, 3 लगभग 1% प्रतिशत ने समुचित, तथा 35 लगभग 11 प्रतिशत ने मात्र औपचारिकता अभिव्यक्त की । सांख्यिकी विश्लेषण से स्पष्ट है कि संस्थान में कीड़ार्ळा किसी विशेष प्रश्क्षिण की व्यवस्था नही है । लगभग तीन चौथाई कर्मियों के मंतव्य से इस तथ्य की पुष्टि हो जाती है ।

तालिका कमांक – 137

खेलकूद में उत्कृष्ट प्रदर्शन करने पर उत्तरदाताओं के लाभ प्राप्ति का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	हॉ	56	18%
2.	नही	161	49%
3.	प्रोन्नति में	3	1%
4.	वेतन वृद्धि में	3	1%
5.	पारितोषित के रूप में	102	31%
	योग	325	100

तालिका कमांक 137 में संकलित तथ्य, कि खेल में कोई उत्कृष्ट प्रदर्शन (जिला, राज्य या अखिल भारतीय स्तर) करने पर क्या कोई विशेष लाभ मिलता है ? के परिप्रेक्ष्य में 56 लगभग 18% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने हॉ, 161 लगभग 49% प्रतिशत ने नही, 3 लगभग 1% प्रतिशत ने प्रोन्नति के रूप में, 3 लगभग 1% प्रतिशत ने वेतन वृद्धि के रूप में तथा 102 लगभग 31% प्रतिशत ने पारितोषित के रूप में अपना अभिमत प्रकट किया । सारणी विश्लेषण के अनुसार लगभग आधे उत्तरदाताओं ने नकारात्मक अभिकथन दिया इसी के साथ हॉ एवं पारितोषित के रूप में स्वीकारोक्ति प्रदत्त करने वाले कर्मियों की संख्या का प्रतिशत भी लगभग 50% प्रतिशत रहा ।

तालिका कमांक – 136

खेलकूद हेतु प्रशिक्षण व्यवस्थाओं का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	42	13%
2.	नही	242	74%
3.	असत्य	3	1%
4.	समुचित	3	1%
5.	मात्र औपचारिक	35	11%
	योग	325	100

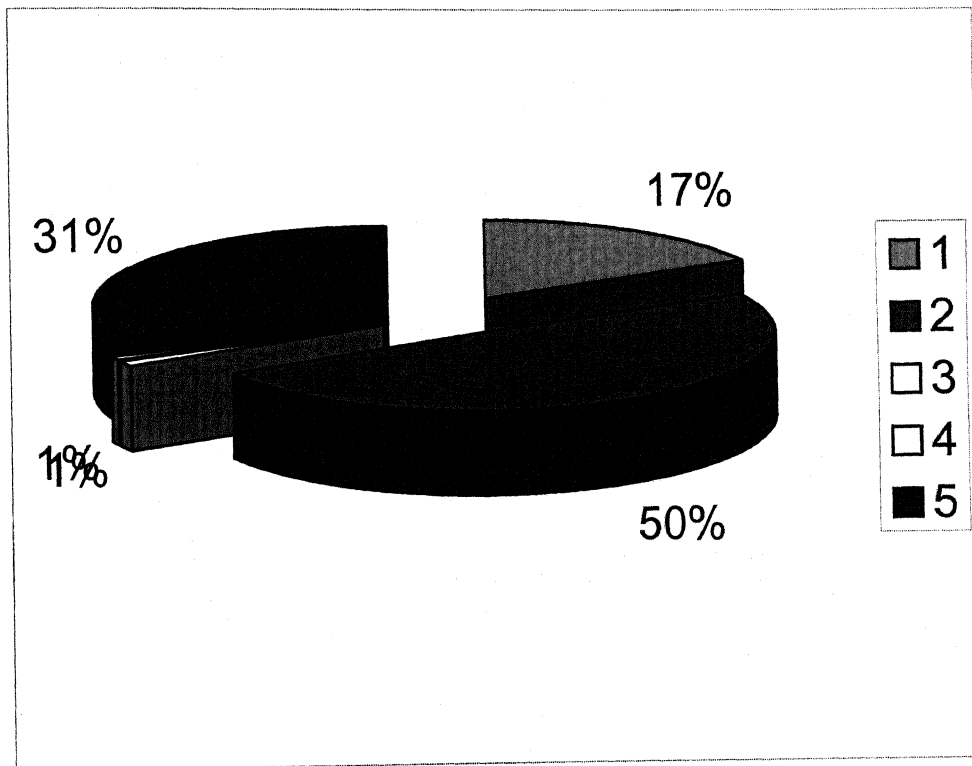
तालिका कमांक 136 में पूछे गए प्रश्न, कि क्या खेलकूद के लिए संस्थान में विशेष प्रशिक्षण की आवश्यकता है ? के संदर्भ में उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमत के अनुसार 42 लगभग 13% प्रतिशत ने हॉ, 242 लगभग 74% प्रतिशत ने नही, 3 लगभग 1% प्रतिशत ने अपूर्ण, 3 लगभग 1% प्रतिशत ने समुचित, तथा 35 लगभग 11 प्रतिशत ने मात्र औपचारिकता अभिव्यक्त की । सांख्यिकी विश्लेषण से स्पष्ट है कि संस्थान में खिलाड़ियों हेतु किसी विशेष प्रशिक्षण की व्यवस्था नही है । लगभग तीन चौथाई कर्मियों के मंतव्य से इस तथ्य की पुष्टि हो जाती है ।

तालिका कमांक – 137

खेल में उत्कृष्ट प्रदर्शन पर उत्त[illegible]ताओं के [illegible] का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	हॉ	56	18%
2.	नही	161	49%
3.	प्रोन्नति में	3	1%
4.	वेतन वृद्धि में	3	1%
5.	पारितोषित के रूप में	102	31%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक – 137

खेलकूद में उत्कृष्ट प्रदर्शन पर उत्तरदाताओं के लाभ प्राप्ति का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 67

तालिका कमांक 137 में संकलित तथ्य, कि खेल में कोई उत्कृष्ट प्रदर्शन (जिला, राज्य या अखिल भारतीय स्तर) करने पर क्या कोई विशेष लाभ मिलता है ? के परिप्रेक्ष्य में 56 लगभग 18% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने हॉ, 161 लगभग 49% प्रतिशत ने नही, 3 लगभग 1% प्रतिशत ने प्रोन्नति के रूप में, 3 लगभग 1% प्रतिशत ने वेतन वृद्धि के रूप में तथा 102 लगभग 31% प्रतिशत ने पारितोषित के रूप में अपना अभिमत प्रकट किया । सारणी विश्लेषण के अनुसार लगभग आधे उत्तरदाताओं ने नकारात्मक अभिकथन दिया । इसी के साथ हॉ एवं पारितोषिक के रूप में स्वीकारोक्ति प्रदत्त करने वाले कर्मियों की संख्या का प्रतिशत भी लगभग 50% प्रतिशत रहा । जिससे स्पष्ट होता है कि इकाई में उक्त के लिए कोई निश्चित नीति नही है ,लेकिन पारितोषक, प्रशंसा पत्र आदि के द्वारा उन्हें कुछ सांत्वना अवश्य प्रदान की जाती है । जबकि उच्च स्तरीय प्रदर्शन करने वाले खिलाड़ी कर्मचारियों को कोई विशेष लाभ अवश्य प्रदान किया जाना चाहिए ।

तालिका कमांक –138

खेलकूद में उत्कृष्ट प्रदर्शन पर लाभ हेतु अपेक्षित प्रयासों का विवरण

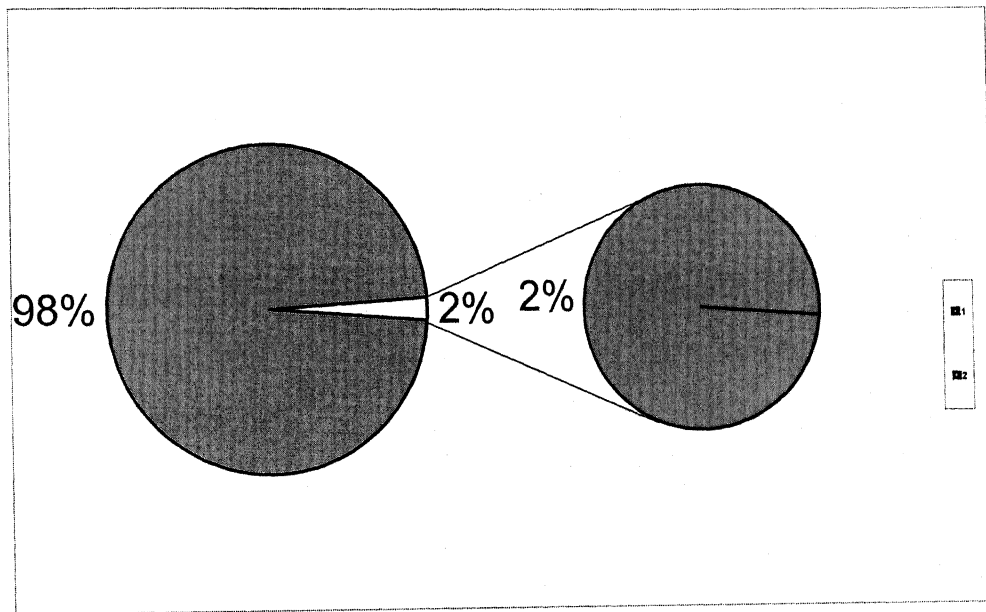
क.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	322	99%
2.	नही	3	1%
	योग	325	100

तालिका कमांक 138 पूर्व तालिका 137 से सम्बद्ध है । जिसमें उत्तरदाताओं से पूछा गया है कि क्या इस हेतु विशेष प्रयास होना चाहिए ? सारणी में प्राप्त तथ्यों के अनुसार 322 लगभग 99%प्रतिशत उत्तरदाताओं ने हॉ तथा 3 लगभग 1% प्रतिशत ने नही अभिकथन दिया । जो स्पष्ट करता है कि सभी कर्मचारी खेलकूद में उच्च प्रदर्शन के प्रतिफल स्वरूप विशेष लाभ की अपेक्षा रखते है तथा इसके संदर्भ में विशेष प्रयासों को शीघ्र प्रारम्भ करने के पक्षधर है । सारणी विश्लेषण के परिप्रेक्ष्य में प्रतिष्ठान प्रबंधन को उक्त के लिए सकारात्मक चिन्तन के साथ सार्थक नीति निर्धारित करने की आवश्यकता है । प्रयास किस प्रकार के होने चाहिए, इससे संबंधित तथ्य निम्न तालिका से सुस्पष्ट है ।

तालिका क्रमांक – 139

खेलों में उत्कृष्ट प्रदर्शन के कारण प्रदत्त लाभों का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 68

तालिका कमांक – 139

खेलों में उत्कृष्ट प्रदर्शन के कारण प्रदत्त लाभों का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	प्रोन्नति	318	98%
2.	वेतन वृद्धि	7	2%
3.	नकद भुतान	0	0%
4.	अन्य	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 139 से प्राप्त तथ्य संकलन के अनुसार 318 लगभग 98% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने प्रोन्नति के रूप में तथा 7 लगभग 2% प्रतिशत ने वेतन वृद्धि के रूप में विशेष लाभ प्रदान किए जाने के प्रयासों पर मंतव्य प्रकटित किया । सांख्यिकी विश्लेषण से सुस्पष्ट है कि लगभग सभी कर्मचारी प्रोन्नति के रूप में लाभ प्राप्ति की कामना करते है । यद्यपि उनके सम्मुख अन्य तथ्य बिन्दु भी थे । जिनमें वेतन वृद्धि, नगद भुगतान या अन्य रूप में के साथ प्रोन्नति भी सम्मिलित है , तथापि कर्मचारियों ने केवल प्रोन्नति को ही वरीयता या कि अधिमान्यता प्रदान की है । अतैव प्रतिष्ठान प्रबंधन/नियोक्ता को उक्त के संदर्भ में कर्मियों की अपेक्षाओं के अनुरूप क्रीड़ा संबंधी किया कलापों में सुधार/विकास करना चाहिए । जो कर्मियों को असंतुष्टि को दूरकर उनमें नवीन उत्साह, उमंग एवं दक्षता की वृद्धि करे तथा प्रतिष्ठान को प्रगति में सहायक सिद्ध हो ।

प्रस्तुत उप अध्याय " क्रीड़ा/बच्चों की शिक्षा/सांस्कृतिक गतिविधियॉं" में "क्रीड़ा" संबंधी विषय पर प्राप्त निष्कर्ष निम्नानुसार है – 83% प्रतिशत कर्मियों के अभिमतानुसार प्रतिष्ठान में खेलकूद संबंधी व्यवस्थाएं विद्यमान है लेकिन क्रीड़ा हेतु प्रशिक्षण व्यवस्थाओं के परिप्रेक्ष्य में 74% प्रतिशत कर्मियों की नकारात्मक अभ्युक्ति से स्पष्ट होता है कि क्रीड़ा क्षेत्र में प्रशिक्षण का अभाव है, जो खेलकूद व्यवस्थाओं की अपूर्णतः को दर्शाता है। क्योंकि सम्यक प्रशिक्षण के अभाव में खेल परिसर/साधन/सामग्री आदि की सार्थकता सिद्ध नही होती है ।

अतैव क्रीड़ा क्षेत्र में प्रशिक्षण व्यवस्थाओं को यथाशीघ्र संचालित किया जाना चाहिए जिससे न केवल कर्मियों का स्वास्थ्य संबर्धन हो बल्कि उन्हें क्रीड़ा क्षेत्र में भी राष्ट्र सेवा का अवसर प्राप्त हो सके। उत्तरदाताओं का अभिकथन है कि खेलकूद में उत्कृष्ट प्रदर्शन करने पर कर्मियों को विशेष लाभ आदि प्राप्त नही होता है, जबकि इस हेतु किए जाने वाले विशेष प्रयासों के परिप्रेक्ष्य में 99% कर्मियों ने अभिमत प्रदान किया है। अर्थात प्रतिष्ठान कर्मियों को खेलकूद में उत्कृष्ट प्रदर्शन के फलस्वरूप विशेष लाभ आदि अवश्य प्रदान किया जाना चाहिए। ऐसा मंतव्य प्रायः सभी कर्मियों का है। लाभ के प्रकार /स्वरूप के विषय में लगभग ९८% कर्मियों ने इसे प्रोन्नति के रूप में प्रदान करने की बात कही। जबकि वेतन वृद्धि, नकद भुगतान एवं अन्य बिन्दुओं पर उनकी स्वीकारोक्ति नगण्य है।

अतैव प्रतिष्ठान प्रबंधन/नियोक्ता को उक्त के संदर्भ में कर्मियों की अपेक्षाओं के अनुरूप क्रीड़ा संबंधी क्रियाकलापों में सुधार/विकास करना चाहिए, जो कर्मियों की असंतुष्टि को दूरकर उनमें नवीन उत्साह, उमंग एवं दक्षता की वृद्धि करें तथा प्रतिष्ठान प्रगति में सहायक हो।

8.द <u>बच्चों की शिक्षा</u> :– किसी भी प्रतिष्ठान के कर्मचारियों में संतुष्टि स्तर के लिए मात्र अच्छी वेतन तथा कार्य संबंधी सुविधाएं ही पर्याप्त नही होती वरन् इसके अतिरिक्त उनके परिवारीय जनों को दी जाने वाली सुविधाओं में चिकित्सा के साथ–साथ बच्चों की शैक्षणिक व्यवस्था का भी महती योगदान होता है । कल्याण सेवाओं के अन्तर्गत दिए गए उपशीर्षकों के माध्यम से तत्संबंधी विषयों के तथ्यों का संकलन किया गया है । "बच्चों की शिक्षा" नाम से प्रस्तुत उप अध्याय संबंधी विश्लेषण निम्न तालिकाओं में सुस्पष्ट है।

तालिका कमांक – 140

परिसर में बच्चों के विद्यालय की व्यवस्था का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	325	100%
2.	नही	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 140 में पूछे गए प्रश्न, क्या आपके बच्चों के लिए प्रतिष्ठान ने विद्यालय की व्यवस्था की है ? के संदर्भ में उत्तरदाताओं द्वारा दिए गए अभिमत के अनुसार 325 अर्थात 100 % प्रतिशत ने हॉ कहा । तालिका से पूर्णतः सपष्ट है कि प्रतिष्ठान द्वारा विद्यालय व्यवस्था उपलब्ध करायी गई है । जिसके संबंध में कोई अन्य मत नही है । तालिका से प्राप्त तथ्य हॉ के परिप्रेक्ष्य में शिक्षा (विद्यालय) स्तर की जानकारी का संकलन निम्न तालिका में विश्लेषित है :-

तालिका कमांक – 141

परिसर में विद्यालयों के स्तर का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	परिसर में माध्यमिक शिक्षा (हिन्दी/अंग्रेजी मा0)	315	97%
2.	उ.मा.	0	0%
3.	महाविद्यालयीन	10	3%
4.	चिकित्सा	0	0%
5.	तकनीकी	0	0%
6.	अन्य	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 141 में विद्यालयों के स्तर से संबंधित तथ्य संकलित किए गए है। सारणी के अनुसार 315 लगभग 97% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने उच्चतर माध्यमिक शिक्षा (हिन्दी–अंग्रेजी माध्यम), 10 लगभग 3% प्रतिशत ने महाविद्यालयीन, तथा चिकित्सा, तकनीक एवं अन्य के लिए शून्य प्रतिशत ने अभिमत प्रदान किए । सांख्यिकी से सुस्पष्ट है कि परिसर में उच्चतर माध्यमिक स्तर के विद्यालयों की व्यवस्था है । जो अंग्रेजी एव हिन्दी दोनों माध्यमों में उपलब्ध है । 3% प्रतिशत कर्मियों द्वारा प्रदत्त महाविद्यालयीन अभिमत प्रामाणिक नही है । चूँकि यथासमय परिसर में महाविद्यालयीन सुविधा प्रदान करने की मॉग प्रबंधन से होती रहती है इसलिए सम्भवतः कतिपय कर्मियों का मंतव्य महाविद्यालय स्तर पर प्रकट हुआ है ।

तालिका कमांक – 142

परिसर में विद्यालयों की संख्या की पर्याप्तता का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	0	0%
2.	नही	0	0%
3.	पर्याप्त	294	91%
4.	अपर्याप्त	31	9%
	योग	325	100

तालिका कमांक 142 में संकलित तथ्य, क्या परिसर में विद्यालयों की संख्या पर्याप्त है ? के परिप्रेक्ष्य में उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमतानुसार 294 लगभग 91 प्रतिशत ने पर्याप्त तथा 31 लगभग 9 प्रतिशत ने अपर्याप्त अभिकथन दिया । सांख्यिकी विश्लेषण में यह तथ्य सुस्पष्ट है कि परिसर में विद्यालयों की संख्या अपेक्षानुरूप पर्याप्त है व्यवस्थित है । चूँकि परिसर में विद्यालय 30 माध्यमिक स्तर के ही है इसलिए इस स्तर हेतु विद्यालयों की संख्या पर्याप्त है । इस संदर्भ में कर्मियों का अभिमत सम्पूर्ण तथ्यों की पुष्टि करता है ।

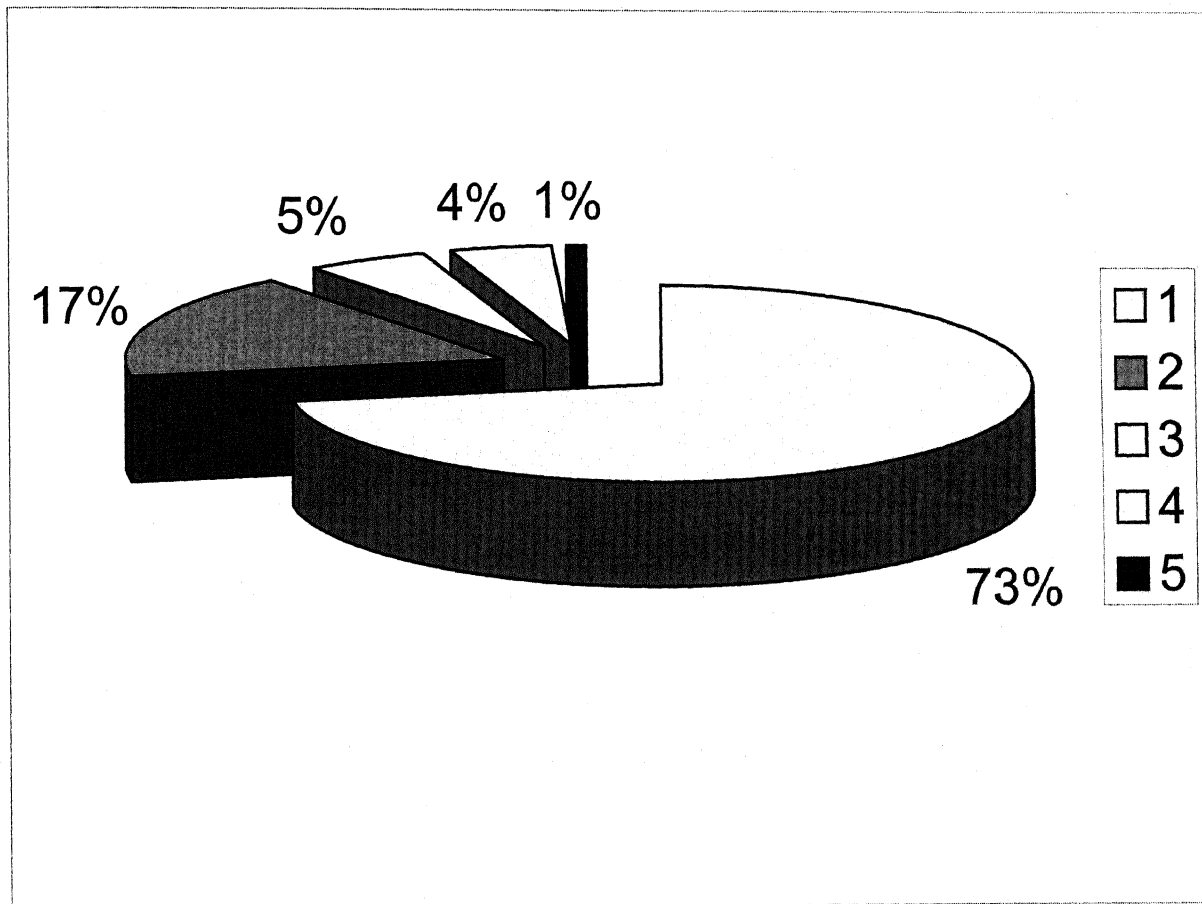
तालिका कमांक – 143

परिसर के अतिरिक्त बाह्य क्षेत्र के विद्यालयों की व्यवस्था का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	235	72%
2.	नही	56	18%
3.	पर्याप्त	17	5%
4.	अपर्याप्त	14	4%
5.	अव्यवस्थित	3	1%
	योग	325	100

तालिका कमांक – 143

परिसर के अतिरिक्त बाह्य क्षेत्र के विद्यालयों की व्यवस्था का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 69

तालिका कमांक 143 में पूछे गए प्रश्न, कि क्या परिसर के अतिरिक्त बाहरी क्षेत्र के विद्यालयों की समुचित व्यवस्था है ? के संदर्भ में उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमत के अनुसार 235 लगभग 72% प्रतिशत ने हॉ, 56 लगभग 18% प्रतिशत ने नही, 17 लगभग 5% प्रतिशत ने पर्याप्त, 14 लगभग 4% प्रतिशत ने अपर्याप्त तथा 3 लगभग 1% प्रतिशत ने अव्यवस्थित कहा । सांख्यिकी विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि बाहरी विद्यालयों हेतु भी इकाई में समुचित व्यवस्था है । लगभग तीन चौथाई कर्मियों का ऐसा कथन है। यद्यपि एक चौथाई कर्मियों का अभिकथन उक्त तथ्य के लिए नकारात्मक है , लेकिन बहुमत एवं सर्वमान्यता की दृष्टि से पूर्व निष्कर्ष ही पुष्ट करता है । जो समुचित व्यवस्था की ओर इंगित करते हुए पूर्वोक्त अभिमत का पक्षधर सिद्ध करता है ।

तालिका कमांक – 144

कर्मियों के बच्चों की उच्च शिक्षा हेतु व्यवस्थाओं का विवरण

क.	उत्तरदायीकारक	डततरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	हॉ	122	38%
2.	नही	203	62%
	योग	325	100

तालिका कमांक 144 में संकलित तथ्य, कि क्या बच्चों की उच्च शिक्षा हेतु प्रबंधन कुछ व्यवस्थाएं करता है ? के संकलन में उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमत के अनुसार 122 लगभग 38% प्रतिशत ने हॉ तथा 203 लगभग 62% प्रतिशत ने नही अभिकथन दिया। सांख्यिकी विश्लेषण में लगभग दो तिहाई कर्मियों ने नकारात्मक अभिव्यक्ति प्रदान की जिससे सिद्ध होता है कि बच्चों की उच्च शिक्षा हेतु प्रबंधन द्वारा सुविधाएं या कि व्यवस्थाएं उपलब्ध नही कराई गई है । जो कर्मियों को बच्चों के भविष्य के प्रति चिन्ताएं प्रदान करता है, साथ ही वे उक्त के संदर्भ में एक अनिश्चय, ऊहापोह याकि जैसा परामर्श प्राप्त हो उसी पर अपना मत सुनिश्चत करने लगते है। यद्यपि यह स्थिति ठीक नही है । इसके संदर्भ में प्रबंधन/नियोक्ता सम्यक व्यवरथाएं करनी चाहिए ।

तालिका कमांक – 145

कर्मियों के बच्चों की उच्च शिक्षा हेतु अपेक्षित व्यवस्थाओं का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	325	100%
2.	नही	0	0%
	योग	325	100

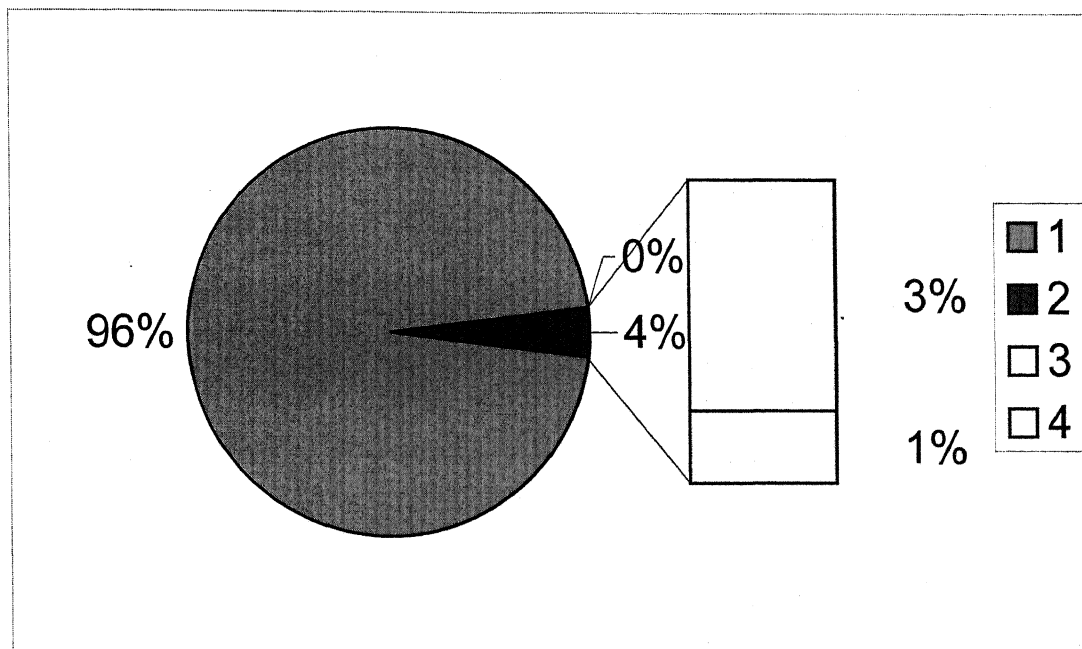
तालिका कमांक 145 में संकलित तथ्य पूर्व तालिका 144 में प्राप्त नकारात्मक अभिमत पर आश्रित है। प्रश्नानुसार, यदि उच्च शिक्षा की सुविधाएं उपलब्ध नही तो इस हेतु क्या आवश्यक व्यवस्थाएं होनी चाहिए ? के परिप्रेक्ष्य में 325 अर्थात 100% प्रतिशत ने अभिकथन दिया कि व्यवस्थाएं होनी चाहिए । सांख्यिकी विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि बच्चों की उच्च शिक्षा के संदर्भ में प्रबंधन द्वारा समुचित व्यवस्थाएं होनी चाहिए । चूँकि उक्त के लिए शत प्रतिशत कर्मियों का एक ही अभिमत प्रकट हुआ है अतैव इस संदर्भ में प्रवंधन को तत्काल आवश्यक कदम उठाकर सम्यक कार्रवाई करना चाहिए । जिससे श्रमिकों की मानसिक चिन्ताओं का शमन हो तथा वे अपनी कार्य क्षमता में अभिवृद्धि के साथ कम्पनी का निष्पादन बढ़ाएं । इससे सुनिश्चित है कि उद्योगों की प्रगति होगी तथा राष्ट्र का विकास होगा ।

तालिका कमांक – 146

उत्तरदाताओं के बच्चों हेतु अन्य सुविधाओं का विवरण

क.	उत्तरदायीकारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	पुस्तकालय	312	96%
2.	दूरदर्शन	0	0%
3.	कीड़ा	10	3%
4.	वाचनालय	3	1%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक – 146

उत्तरदाताओं के बच्चों हेतु अन्य सुविधाओं का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 70

तालिका कमांक 146 में संकलित तथ्य कमानुसार पूर्व तालिका 145 से सम्बद्ध है। जिसके अनुसार बच्चों के उच्च शिक्षा हेतु किस प्रकार की व्यवस्थाएं/सुविधाएं होनी चाहिए ? तथ्य संकलन में उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमत के अनुसार 312 लगभग 96% प्रतिशत ने पुस्तकालय–वाचनालय , दूरदर्शन के लिए शून्य प्रतिशत, 10 लगभग 3% प्रतिशत ने क्रीड़ा तथा 3 लगभग 1% प्रतिशत ने अन्य सुविधाएं पर मंतव्य दिया । सांख्यिकी से स्पष्ट होता है कि प्रायः सभी कर्मी अच्छे एवं स्तरीय पुस्तकालय – वाचनालय की व्यवस्था को वरीयता देते हुए उसकी व्यवस्था की अपेक्षा करते है । चूँकि वे जानते है कि औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा उच्च शिक्षा संस्थानों की व्यवस्था सम्पादित करना अत्यन्त कठिन तथा पेचीदगी से भरा मार्ग है। इसलिए प्रबंधकीय सीमा के अन्तर्गत पूर्ण हो सकने वाली व्यवस्थाओं की ही अपेक्षा कर्मियों द्वारा अपने अभिमत में प्रकट हुई है ।

प्रस्तुत उप अध्याय की तालिकाओं के विश्लेषण से प्राप्त निष्कर्ष बिन्दु निम्नवत् है – परिसर में कर्मियों के बच्चों हेतु विद्यालयों की उपलब्धता पर उत्तरदाताओं का अभिमत 100% है। तथा 97% प्रतिशत कर्मियों के कथनानुसार प्रतिष्ठान परिसर में मात्र उच्चतर माध्यमिक स्तर के विद्यालय विद्यमान है । जबकि महाविद्यालयीन तथा चिकित्सा, तकनीक आदि शिक्षण संस्थाओं का कारखाना क्षेत्र में अभाव है। परिसर के अतिरिक्त बाह्य क्षेत्र के विद्यालयों की समुचित व्यवस्था के संदर्भ में 72% उत्तरदाताओं ने स्वीकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की है। बच्चों की उच्च शिक्षा हेतु प्रबंधन द्वाराकी जाने वाली व्यवस्थाओं के परिप्रेक्ष्य में 62% कर्मियों ने नही कहा। जिससे सिद्ध होता है कि कर्मियों के बच्चों हेतु प्रबंधन द्वारा सुविधाएं/व्यवस्थाएं उपलब्ध नही करायी गई है। जो बच्चों के भविष्य के प्रति कर्मियों का चिन्ताजनक (शोकमग्न) स्थिति में डालता है तथा उनमें अनिश्चय एवं उहापोह की स्थिति उत्पन्न करता है। उच्च शिक्षा हेतु अपेक्षित सुविधाओं की उपलब्धता के विषय में 100% शत प्रतिशत उत्तरदाताओं ने सकारात्मक अर्थात (हॉ) अभ्युक्ति प्रदान की है। चूँकि उक्त के लिए सभी कर्मियों का एक अभिमत प्रकट हुआ है। अतैव इस संदर्भ में प्रबंधन को तत्काल आवश्यक कदम उठाकर सम्यक कार्रवाई करनी चाहिए। जिससे श्रमिकों की मानसिक चिन्ताओं का शमन हो तथा वे अपनी कार्यक्षमता में अभिवृद्धि के साथ कम्पनी का निष्पादन बढ़ाएं ।

श्रमिकों के बच्चों हेतु अन्य सुविधाओं के स्वरूप के संदर्भ में 96% प्रतिशत कर्मियों ने अच्छे पुस्तकालय/वाचनालय की व्यवस्थाओं पर अपना अभिमत प्रकट किया है। श्रेष्ठ पुस्तकालय/वाचनालय की व्यवस्था को वरीयता देते हुए उसकी सम्यक योजना कियान्वयन की अपेक्षा करते है।

अतैव बच्चों की शिक्षा के संदर्भ में विशेषकर उच्च शिक्षा के लिए प्रबंधन को उक्त विश्लेषण में प्राप्त अभिमत एवं सुस्पष्ट निष्कर्षों के परिप्रेक्ष्य में यथाशीघ्र कार्रवाई करनी चाहिए तथा कर्मचारियों के संतुष्टि स्तर में अभिवृद्धि के साथ उनकी क्षमता/ दक्षता को उत्पादोन्मुख बनाकर प्रतिष्ठान प्रगति का मार्ग प्रशस्त करना चाहिए ।

सांस्कृतिक (सामाजिक एवं धार्मिक) गतिविधियॉं :– किसी भी राष्ट्र की अपनी पहचान एवं इतिहास का विश्लेषण उसकी संस्कृति से ही होता है । संस्कृति के लिए वहॉ के समाज, धर्म पंथ, मत, परम्पराएं, मान्यताएं एवं नागरिकों के रहन–सहन, खान–पान, आचार व्यवहार का अवलोकन अनिवार्य है । "संस्कृति एक व्यापक एवं अति भावनात्मक संवेदनाओं को स्पर्श करने वाली धारा है । जो व्यक्तियों के हृदयों में अपनी भूमि, अपने देश, अपनी परम्परओं एवं अपने पूर्वजों द्वारा संचित मान्यताओं, मतों पथों के प्रति आस्था, श्रद्धा एवं विश्वास प्रकट करती है तथा यह भी सिद्ध करती है कि किसी राष्ट्र, समाज का वैचारिक चिन्तन, शिल्प ज्ञान आदि कितना समृद्ध है।" [1] अपने देश एवं समाज, मातृभूमि द्वारा प्रदत्त ऋणों से उऋण होने के लिए, सदैव राष्ट्रहित के लिए कार्य करना यहॉ तक कि निजप्राणों की आहुति भी देना । ऐसे उच्च विचारों एवं चिन्तन को नागरिकों के हृदय में उत्पन्न करने वाली प्रेरणा ही संस्कृति है।

यही कारण है कि जिन राष्ट्रों की संस्कृति जितनी समृद्ध एवं उच्च रही है, वहॉ के नागरिकों में अपनी मातृभूमि एवं देश के प्रति समर्पण के उतने ही श्रेष्ठ विचारों, कर्मो का दर्शन होता है। संस्कृति संस्कारों से उद्भूत है तथा उन्हें प्रकटित करने का स्रोत भी है। धार्मिक परम्पराएं एवं सामाजिक मान्यताएं सांस्कृतिक गतिविधियों का अभिन्न अंग है। इसीलिए प्रस्तुत अध्याय में उक्त सभी बिन्दुओं को स्पर्श करने का प्रयास किया गया है।

स्रोत – [1] एकात्म मानववाद – एक आदर्श चिन्तन : दत्तोपंत ठेंगड़ी

चूँकि शोध का विषय भी कर्मचारियों (श्रमिकों) का समाजोन्मुख न होकर सामाजिक दायित्वों के प्रति उपेक्षा भाव पर केन्द्रित है। इसलिए प्रस्तुत अध्याय विशेष महत्वपूर्ण हो जाता है। इसी परिप्रेक्ष्य में अध्याय के अन्तर्गत विस्तृत तथ्यों को समाहित किया गया है। विषयगत बिन्दुओं द्वारा एक तथ्य परक निष्कर्ष प्राप्त करने का सम्पूर्ण शोध में सतत् प्रयास किया गया है।

तालिका कमांक – 147

संस्थान द्वारा उत्तरदाताओं हेतु सांस्कृतिक आयोजनों का विवरण

क.	उत्तरदायीकारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	297	92%
2.	नही	28	8%
	योग	325	100

तालिका कमांक 147 में पूछे गए प्रश्न कि क्या संस्थान द्वारा कभी–कभी सांस्कृतिक गतिविधियों का आयोजन किया जाता है ? के परिप्रेक्ष्य में 297 (92%) उत्तरदाताओं ने हॉ तथा 28 (8%) प्रतिशत ने नही अभिकथन दिया। सारणी विश्लेषण से सुस्पष्ट है कि प्रतिष्ठान द्वारा यथासमय सांस्कृतिक गतिविधियों का आयोजन किया जाता है। यद्यपि नकारात्मक अभिव्यक्ति वाले उत्तरदाताओं की संख्या भी 8% प्रतिशत है। फिर भी बहुतायत कर्मियों का कथन आयोजन के पक्ष में ही है। इसलिए यह तथ्य पूर्णतः स्पष्ट है।

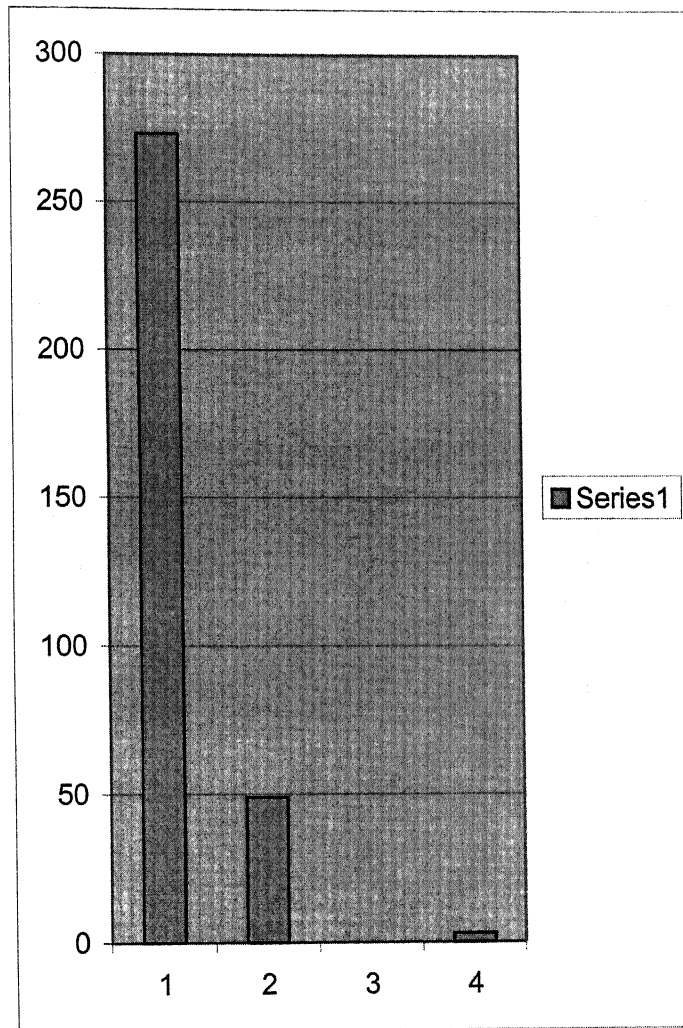
सांस्कृतिक आयोजनों से सांस्कृतिक अभिरूचियों तथा तत्संबंधी क्षमताओं में वृद्धि पर संकलित तथ्यों का विश्लेषण निम्न तालिका में उल्लिखित है।

तालिका कमांक – 148

उत्तरदाताओं की सांस्कृतिक क्षमता बढ़ाने के अवसर का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	173	84%
2.	नही	52	16%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक – 148

उत्तरदाताओं की सांस्कृतिक क्षमता बढ़ाने के अवसर का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 71

तालिका कमांक 148 में संकलित तथ्यानुसार, कि क्या ऐसे आयोजनों से सांस्कृतिक अभिरूचियों का एवं तत्संबंधी क्षमताओं में अभिवृद्धि होती है ? उक्त के परिप्रेक्ष्य में उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त अभिमत में 273 लगभग 84% प्रतिशत ने हॉ तथा 52 लगभग 16% प्रतिशत ने नही अभिकथन दिया। सारणी से प्राप्त आकड़ों से स्पष्ट है कि आयोजनों से तत्संबंधी क्षमता के विकास में सहायता प्राप्त होती है तथा कर्मियों के अन्दर सांस्कृतिक अभिरूचि में वृद्धि भी होती है। यद्यपि 16% प्रतिशत कर्मियों द्वारा प्रदत्त नकारात्मक टिप्पणी उक्त निष्कर्ष को प्रभावित करती है। सम्भवतः सांस्कृतिक अभिरूचियों के प्रति उदासीन भाव के कारण कतिपय उत्तरदाताओं द्वारा नकारात्मक अभिकथन दिया गया तथापि बहुलता की दृष्टि से 84% प्रतिशत कर्मियों की सकारात्मक अभिव्यक्ति संदर्भित तथ्य की पुष्टि करती है।

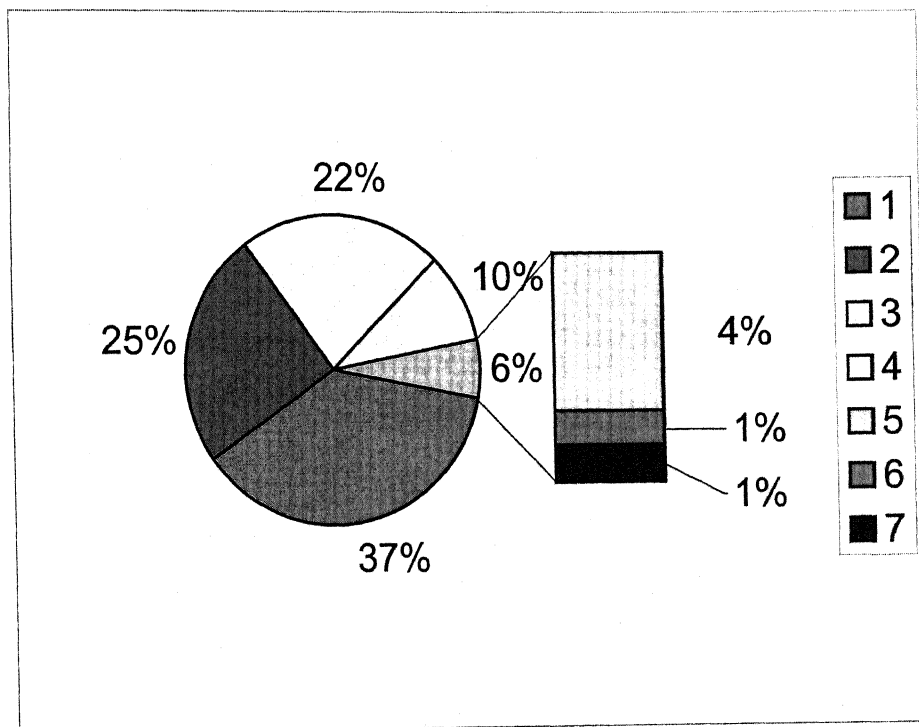
तालिका कमांक — 149

सांस्कृतिक कार्यकमों से मानसिक थकान कम होने का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	316	96%
2.	नही	13	4%
	योग	325	100

तालिका कमांक 149 में संकलित तथ्य, क्या कार्य दिवसों से उत्पन्न (मानसिक) सांस्कृतिक कार्यकमों में देखने/जुड़ने से कम होती है ? के परिप्रेक्ष्य में 316 लगभग 96% प्रतिशत उत्तरदाताओं का अभिमत हॉ के रूप में तथा 13 लगभग 4% प्रतिशत का मंतव्य नही के रूप में प्राप्त हुआ। सांख्यिकी विश्लेषण के अनुसार अत्यन्त सुस्पष्ट है कि अपने दैनिंदिन के सतत् क्रिया कलापों (उत्पादन/कार्यसंबंधी) से उत्पन्न मानसिक थकान को दूर करने में सांस्कृतिक कार्यकमों के देखने या कि उनमें सहभागिता करने से पूर्ण सहायता प्राप्त होती है। यहॉ यह उल्लेखनीय है कि किसी भी देश, समाज, क्षेत्र की संस्कृति को प्रदर्शित करने वाले कार्यकमों को सांस्कृतिक कार्यकमों की श्रेणी में रखा जाता है। उनमें नृत्य, संगीत नाटक, एकांकी एवं लोक विधाओं, शैलियों तथा कलाओं का प्रस्तुतिकरण प्रमुख है।

तालिका क्रमांक – 150

सांस्कृतिक कार्यक्रमों से आंतरिक परिवर्तन का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 72

क्रमांक – 150

सांस्कृतिक कार्यक्रमों से आंतरिक परिवर्तन का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	डत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	तनावरहित	121	37%
2.	सांस्कृतिक परिचय	80	25%
3.	ज्ञानवृद्धि	73	22%
4.	मनोरंजन	31	7%
5.	नवीन संचेतना	14	4%
6.	सामान्य	0	0%
7.	कुछ नही	3	1%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक 150 में पूछे गए प्रश्न कि, इस कार्यक्रमों (आयोजनों) से अपने अंदर कैसा परिवर्तन अनुभव करते है ? के संदर्भ में संकलित तथ्यों के अनुसार 121 (37%) उत्तरदाताओं ने तनाव रहित, 80 (25%) ने सांस्कृतिक परिचय, 73 (22%) ने ज्ञानवृद्धि, 31 (7%) ने मनोरंजन, 14 (4%) ने नवीन संचेतना, 3 (1%) ने कुछ नही अभिकथन प्रकट किया।

सारणी विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि सांस्कृतिक आयोजन कर्मियों के मनोमस्तिष्क पर एक श्रेष्ठ प्रभाव छोड़ते है। जिनमें तनाव मुक्ति, संस्कृति से जुड़ाव (परिचय) तथा ज्ञानवृद्धि जैसे अभिमत उत्तरदाताओं द्वारा अधिक संख्या में प्राप्त हुए है। औसत आधार पर उक्त तीनों बिन्दुओं के समर्थन में लगभग 84% प्रतिशत अभ्युक्तियों की प्राप्ति इस तथ्य को परिपुष्ट करती है कि सांस्कृतिक आयोजन न केवल जन सामान्य के प्रति अपितु श्रमिकों के जीवन में भी संचेतना, नवीनता एवं सांस्कृतिक संज्ञान हेतु अत्यन्त महत्वपूर्ण है। अर्थात कर्मियों के जीवन में सांस्कृतिक कार्यक्रमों से विशिष्ट प्रभावों की प्राप्ति सुस्पष्ट रूपेण झलकती है।

तालिका कमांक – 151

उल्लास ,उत्साह एवं सामाजिक जागरण हेतु आयोजनों का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	322	99%
2.	नही	3	1%
	योग	325	100

तालिका कमांक 151 में संकलित तथ्य, क्या कार्य के अतिरिक्त जीवन में उल्लास, उत्साह वृद्धि एवं सामाजिक जागरण हेतु आयोजनों का प्रभाव होता है? के संदर्भ में उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमत के अनुसार 322 लगभग 99% प्रतिशत ने हॉ तथा 3 लगभग 1% प्रतिशत ने नही कहा । सांख्यिकी से सुस्पष्ट है कि श्रमिकों के जीवन में उल्लास, उत्साह की वृद्धि के साथ–साथ सामाजिक जागरण के लिए उक्त आयोजनों का व्यापक प्रभाव होता है इसमें किसी प्रकार का संदेह नही। कारखानों में लगातार मशीनी जीवन जीने के कारण श्रमिकों में माननीय संवेदनाओं का ह्रास होने लगता है ,जो कालान्तर में उन्हें सामाजिक संबंधों के प्रति उदासीन बना देता है । परिणामतः श्रमिक वर्ग सामाजिक दायित्वों के निर्वाहन में उपेक्षित व्यवहार करता है। उनकी इस प्रवृति को रोककर उन्हें सामाजोन्मुख बनाने में सांस्कृतिक कार्यकमों का व्यापक प्रभाव पड़ता है जो कि प्रस्तुत तालिका के विश्लेषण से सिद्ध होता है।

तालिका कमांक – 152

उत्तरदाताओं हेतु सांस्कृतिक कार्यकम यथा समय होने का विवरण

क.	उत्तरदायीकारक	डत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	हॉ	325	100%
2.	नही	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 152 में उत्तरदाताओं से संकलित तथ्य, कि क्या ऐसे आयोजन / कार्यकम यथा समय होते रहना चाहिए? के परिप्रेक्ष्य में 325 अर्थात शत प्रतिशत कर्मियों का अभिमत हॉ के रूप में प्राप्त हुआ। सांख्यिकी विश्लेषण से स्पष्ट है कि उत्तरदाता न केवल सांस्कृतिक कार्यकमों की महत्ता पर अपना अभिगत प्रदान कर रहे है अपितु ऐसे आयोजनों के सतत् संचालित रहने के संदर्भ में शत प्रतिशत स्वीकारोक्ति दे रहे है। अर्थात् वे उक्त कार्यकमों की लगातार कियाशीलता के पक्षधर है। चूॅकि इनके परिणाम अत्यन्त उत्साहजनक होते है, जो कि पूर्व तालिकाओं के विश्लेषण से मुखरित /विदित हो चुका है इसलिए कर्मियों का अभिमत इस संदर्भ में पूर्ण सकारात्मक प्रकट हुआ है।

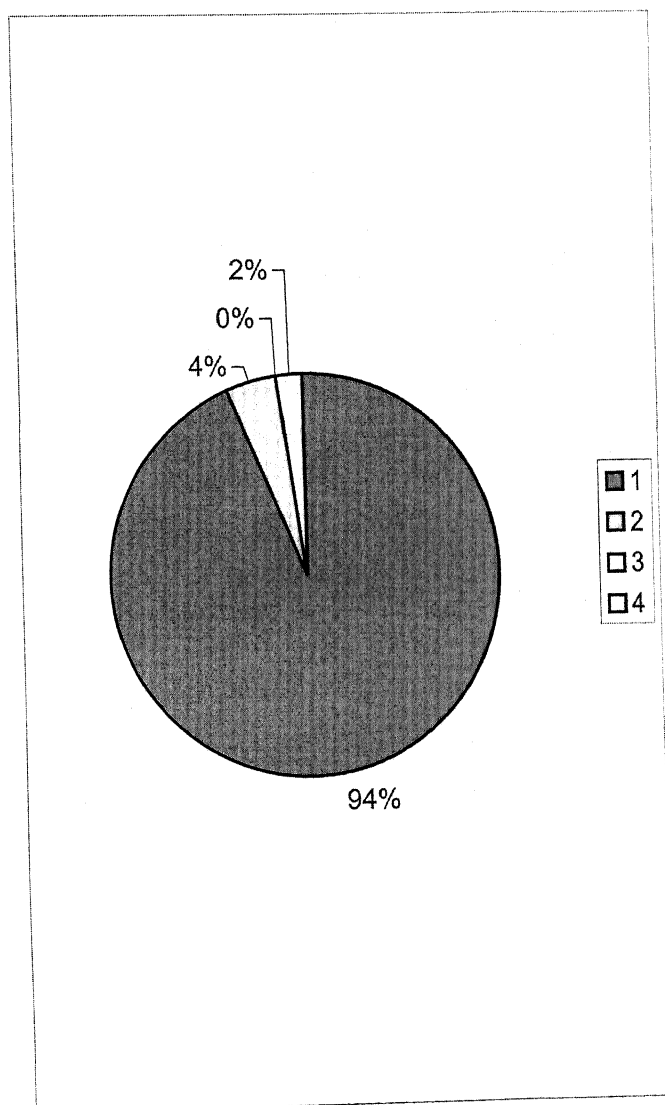
तालिका कमांक – 153

संस्थान क्षेत्र में अन्य आयोजनों का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	प्रतिमास आयोजन	304	94%
2.	पर्व आयोजन	14	4%
3.	विविध आयोजन	0	0%
4.	पूर्वोक्त सभी	7	2%
	योग	325	100

तालिका कमांक 153 में पूछे गए प्रश्न , कि इस संदर्भ में और क्या होना चाहिए ? के परिप्रेक्ष्य में 304 लगभग 94% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने प्रतिमास आयोजन, 14 लगभग 4% प्रतिशत ने पर्व आयोजन, शून्य प्रतिशत ने विविध आयोजन तथा 7 लगभग 2% प्रतिशत ने पूर्वोक्त सभी बिन्दु पर अपना अभिमत प्रदान किया । सारणी के आधार पर स्पष्ट है कि प्राय: सभी कर्मी प्रति मास ऐसे आयोजनों के पक्षधर है । उनकी अपेक्षा है कि एक माह में लगातार उत्पादन कार्यो से आयी हुई मानसिक थकान को दूर करने तथा सांस्कृतिक गतिविधियों के द्वारा संवेदनाओं को उत्प्रेरित करने के लिए कम से कम एक मास में एक बार सांस्कृतिक आयोजन अवश्य सम्पन्न होना चाहिए। इससे उन्हें मानसिक संतुष्टि भी प्राप्त होती है ।

तालिका क्रमांक – 153

संस्थान क्षेत्र में अन्य आयोजनों का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 73

तालिका कमांक – 154

प्रतिष्ठान परिसर में धार्मिक आयोजनों का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	311	96%
2.	नही	14	4%
	योग	325	100

तालिका कमांक 154 में संकलित तथ्य, कि क्या परिसर या उसके आसपास पूर्वानुसार धार्मिक आयोजन भी होते है ? के संदर्भ में 311 लगभग 96% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने हॉ तथा 14 लगभग 4% प्रतिशत ने नही अभ्युक्ति प्रदान की। सांख्यिकी विश्लेषण से सुस्पष्ट है कि परिसर तथा उसके आसपास धार्मिक आयोजन भी सम्पन्न होते है तथा आध्यात्मिक परिवेष को पुष्ट करने वाली गतिविधियों का संचालन समय–समय पर सम्पादित होता है। तालिका के अनुसार अधिकाधिक प्रायः सभी (निकटतम रूप में) कर्मियों के अभिकथन से उक्त तथ्य की परिपुष्टि हो जाती है।

तालिका कमांक – 155

धार्मिक कार्यकमों में उत्तरदाताओं की भूमिका का विवरण

क.	उत्तरदायीकारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	सकिय	70	21%
2.	सामान्य	190	59%
3.	विशेष	10	3%
4.	प्रमुख	3	1%
5.	औपचारिक	14	4%
6.	केवल दर्शक	38	12%
7.	कुछ भी नही	0	0%
8.	अन्य	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 155 में पूछे गए प्रश्न, के उसमें आपकी भूमिका कैसी है ? के परिप्रेक्ष्य में 70 लगभग 21% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने सकिय, 190 लगभग 59% प्रतिशत ने सामान्य, 10 लगभग 3% प्रतिशत ने विशेष, 3 लगभग 1% प्रतिशत ने प्रमुख, 14 लगभग 4% प्रतिशत ने औपचारिक, 38 लगभग 12% प्रतिशत ने केवल दर्शक के रूप में अपना अभिमत प्रकट किया । सांख्यिकी विश्लेषण से यह सिद्ध होता है कि प्रायः सभी कर्मी किसी न किसी रूप में उक्त आयोजनों में अपनी भूमिका निर्वाह करते है अर्थात धार्मिक आयोजनों में सभी कर्मचारियों की सहभागिता प्रस्तुत तालिका से सुस्पष्ट हो जाती है। यदि प्रमुख, विशेष एवं सकिय अभिमत देने वाले कर्मियों का औसत एक चौथाई है तथा सामान्य भूमिका वालों को भी इस संख्या का सहयोगी मानकर जोड़ लिया जाए तो यह निष्कर्ष प्राप्त होता है कि लगभग 85% प्रतिशत कर्मी उक्त आयोजनों में प्रत्यक्ष रूप से सहभागी होते है । वहीं दर्शक भूमिका वाले कर्मियों का प्रतिशत मात्र 15% ही शेष रहता है। सम्भवतः यह उल्लेख कर्मियों के वैचारिक सिद्धान्त एवं आयोजनों के प्रकार या कि स्वरूप में मत भिन्नता का कारण ही प्रकट होता है। लेकिन पूर्व विश्लेषण से इस तथ्य को पुष्टि प्राप्त हो जाती है कि धार्मिक/आध्यात्मिक किया कलापों में प्रायः सभी कर्मियों की भूमिका रहती है।

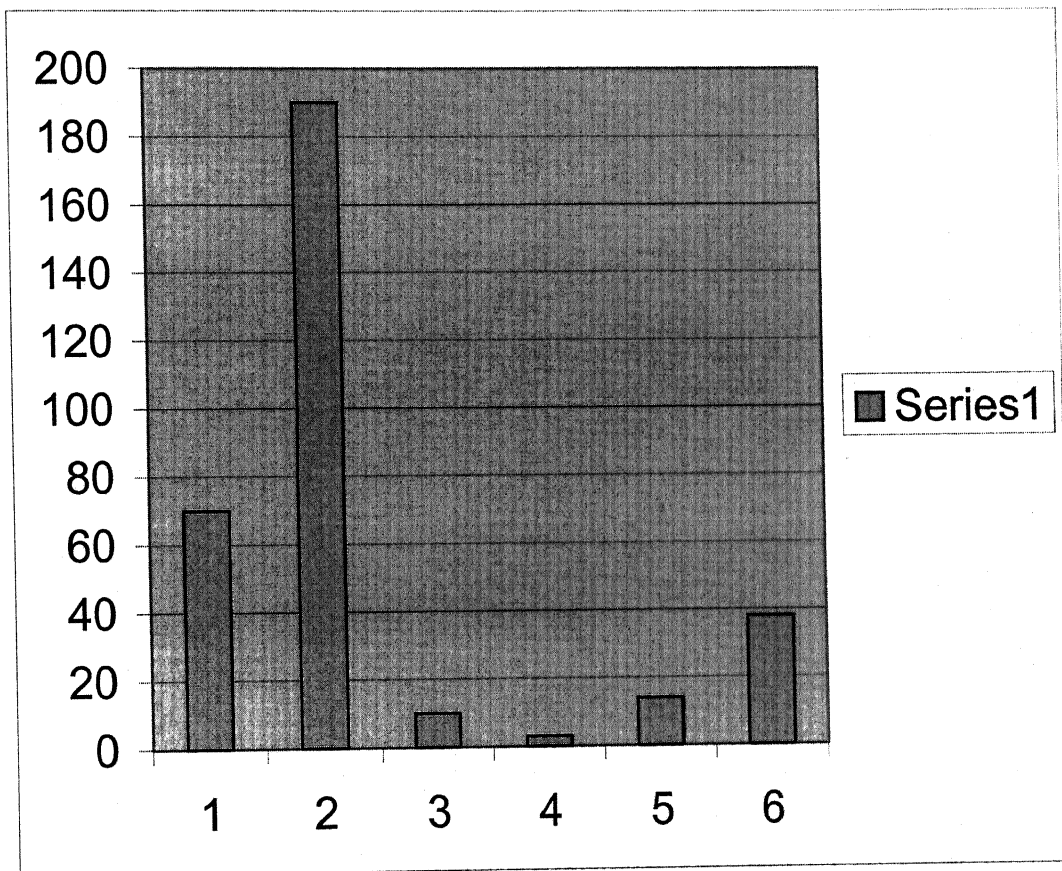
तालिका कमांक – 156

धार्मिक कार्यकमों में जुड़ने से आंतरिक परिवर्तन का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	आध्यात्मिक शांति	225	69%
2.	परम्परा निर्वाह	24	7%
3.	सामान्य	52	16%
4.	कुछ भी नही	0	0%
5.	नवऊर्जा प्राप्ति	21	21%
6.	अन्य	3	1%
	योग	325	100

तालिका कमांक – 155

धार्मिक कार्यक्रमों में उत्तरदाताओं की भूमिका का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 74

तालिका कमांक 156 में संकलित तथ्य हेतु पूछे गए प्रश्न क्या धार्मिक कार्यक्रमों में जुड़ने पर या दर्शनीय रूप में रहने पर कुछ परिवर्तन महसूस करते है ? के संदर्भ में उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमतनुसार 225 लगभग 69% प्रतिशत ने आध्यात्मिक शांति, 24 लगभग 7% प्रतिशत ने परम्परा निर्वाहन, 52 लगभग 16% प्रतिशत ने सामान्य, कुछ भी नही हेतु शून्य प्रतिशत, 21 लगभग 6% प्रतिशत ने नवऊर्जा प्राप्ति तथा 3 लगभग 1% प्रतिशत ने अन्य अभ्युक्ति प्रदान की। सांख्यिकी विश्लेषण से प्राप्त तथ्यों से विदित होता है कि लगभग दो तिहाई से अधिक उत्तरदाता उक्त आयोजनों से आध्यात्मिक शांति प्राप्त करते है। तो कर्मियों के मानसिक अवसाद, नैराश्य एवं मनोमालिन्य को दूर करने हेतु अत्यन्त श्रेष्ठ साधन है। चूँकि सभी मनुष्य अपने जीवन में सुख, समृद्धि एवं शन्ति की प्राप्ति हेतु प्रयत्नशील रहते है। मानवों द्वारा जीवन में किए जाने वाले सभी उद्यमों का हेतु सुख, समृद्धि एवं शान्ति की अधिकाधिक प्राप्ति करना है। इसमें धार्मिक, आध्यात्मिक किया कलापों से प्राप्त ऊर्जा का प्रथम चरण शान्ति के रूप में आभासित होता है। इसलिए कर्मियों के जीवन में व्याप्त मानसिक अशान्ति को दूर करने का यह एक प्रभावी तरीका है। जो कि तालिका विश्लेषण से सिद्ध होता है।

तालिका कमांक – 157

उत्तरदाताओं के सामूहिक कार्यकम के प्रभावशाली होने का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	व्यक्तिगत	6	2%
2.	सामूहिक	319	98%
	योग	325	100

तालिका कमांक 157 में पूछे गए प्रश्न, कि क्या सामूहिक कार्यकम विशेष प्रभावकारी होते है या व्यक्तिगत ? के परिप्रेक्ष्य में उत्तरदाताओं के अभिमतनुसार 319 (98%) ने सामूहिक तथा 6 (2%) प्रतिशत ने व्यक्तिगत अभिकथन दिया। सांख्यिकी विश्लेषण से सुस्पष्ट है कि व्यक्तिगत कार्यकमों की अपेक्षा सामूहिक कार्यकम विशेष प्रभावशाली सिद्ध होते है।

चूँकि सामूहिक कार्यक्रमों में व्यापक संख्या में कर्मियों की सहभागिता होती है और आयोजन काल के पूर्व तैयारियों से लेकर कार्यक्रमों की पूर्णता तथा पश्चात विश्लेषण, विवेचना तक वे सब एक नवीन वातावरण का अनुभव करते है। जो उनमें सामूहिक नेतृत्व, निर्णय, व्यवस्था तथा सामूहिक जीवन की मिलनसारिता, प्रेम सौहार्द एवं सामूहिक उत्तरदायित्वों के प्रति नवीन संचेतना का अभ्युदय करते है। इसीलिए 98% प्रतिशत लगभग सभी कर्मियों ने उक्त अभिमत प्रदान किया है। जो यथार्थ ,तथ्यपरक एवं युक्तिसंगत है।

तालिका क्रमांक – 158

धार्मिक कार्यक्रमों से सामाजिक स्नेह/प्रेम आदि बढ़ने का विवरण

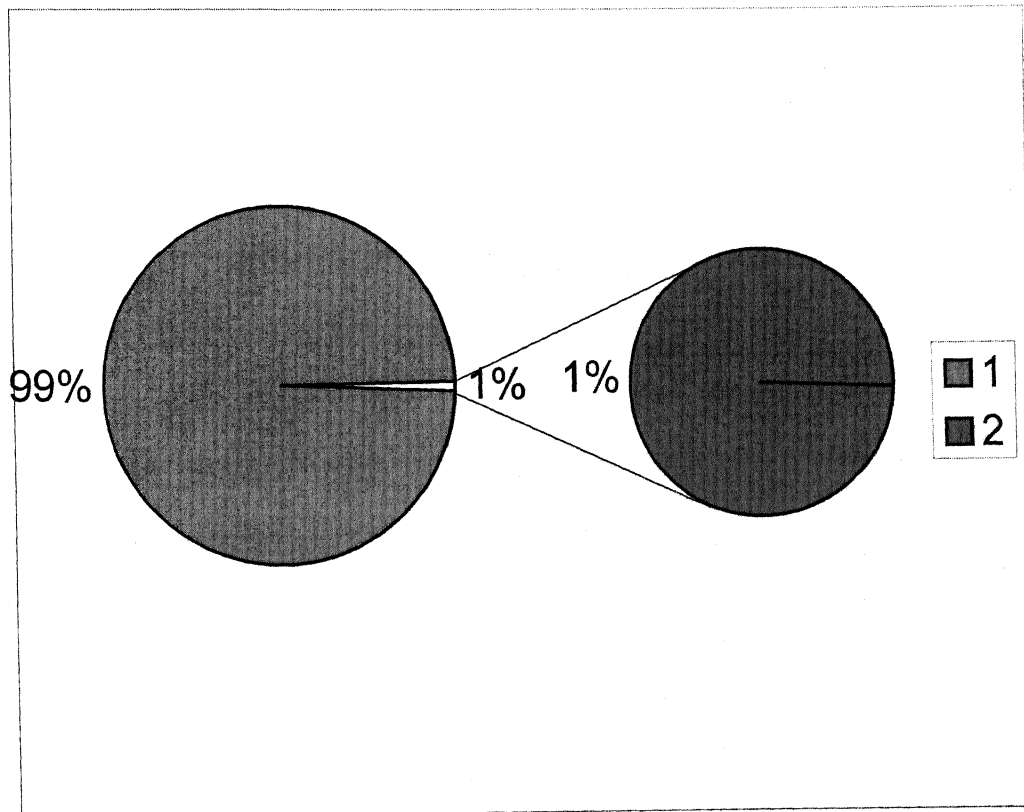
क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	322	99%
2.	नही	3	1%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक 158 में पूछे प्रश्न, कि क्या ऐसे आयोजन समाज के प्रति संचेतना, प्रेम, स्नेह, समरसता पैदा करते है ? के परिप्रेक्ष्य में 322 लगभग 99% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने हॉ तथा 3 लगभग 1% प्रतिशत ने नही अभिमत प्रदान किया।

सांख्यिकी विश्लेषण से सुस्पष्ट है कि सामाजिक जागरण कार्यक्रमों से कर्मियों में समाज के प्रति सकारात्मक तथा सेवापरक भावों का अभ्युदय होता है। सामाजिक उत्तरदाताओं में अपनी विशिष्ट भूमिका के निर्वहन हेतु प्रेरणा प्राप्त होती है। परस्पर प्रेम, सौहार्द तथा बन्धुत्व भावना बढ़ती है। करूणा, दया क्षमा जैसे दैवीय गुणों की उत्पत्ति होती है तथा लोक सेवी जीवन जीने के लिए अभिप्रेरणा के साथ ही नव ऊर्जा का संचार भी होता है। इसीलिए उत्तरदाताओं के अभिकथन में उक्त तथ्य की पूर्णतः पुष्टि हो जाती है।

परिसर के आसपास आयोजित होने वाले कार्यक्रमों से सम्बंधित तथ्यों का विश्लेषण आगामी तालिका में उल्लिखित है ।

तालिका क्रमांक – 158

धार्मिक कार्यक्रमों से सामाजिक स्नेह/प्रेम आदि बढ़ने का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 75

तालिका कमांक – 159

परिसर के निकट सामाजिक कार्यकम होने का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	220	68%
2.	नही.	105	32%
	योग	325	100

तालिका कमांक 159 में परिसर या कार्यस्थल के आसपास (निकटतम क्षेत्र में) सामाजिक जागरूक के कार्यकमों के आयोजन से संबंधित तथ्यों का संकलन है। सारणी के अनुसार 220 (68%) प्रतिशत उत्तरदाताओं ने हॉ तथा 105 (32%) प्रतिशत ने नही अभिकथन प्रकट किया। सांख्यिकी विश्लेषण में लगभग एक तिहाई कर्मियों के सकारात्मक मंतव्य से विदित होता है कि समाज जागरण कार्यकमों के आयोजन प्रतिष्ठान परिसर मेंसम्पन्न होते रहते है। यद्यपि एक तिहाई उत्तरदाताओं ने नकारात्मक अभिकथन दिया है जो मत भिन्नता के फलस्वरूप प्रकट किया गया हो। तथापि सामाजिक कार्यकमों के आयोजनों की सिद्धता पूर्वोक्त विश्लेषण से स्पष्ट होता है।

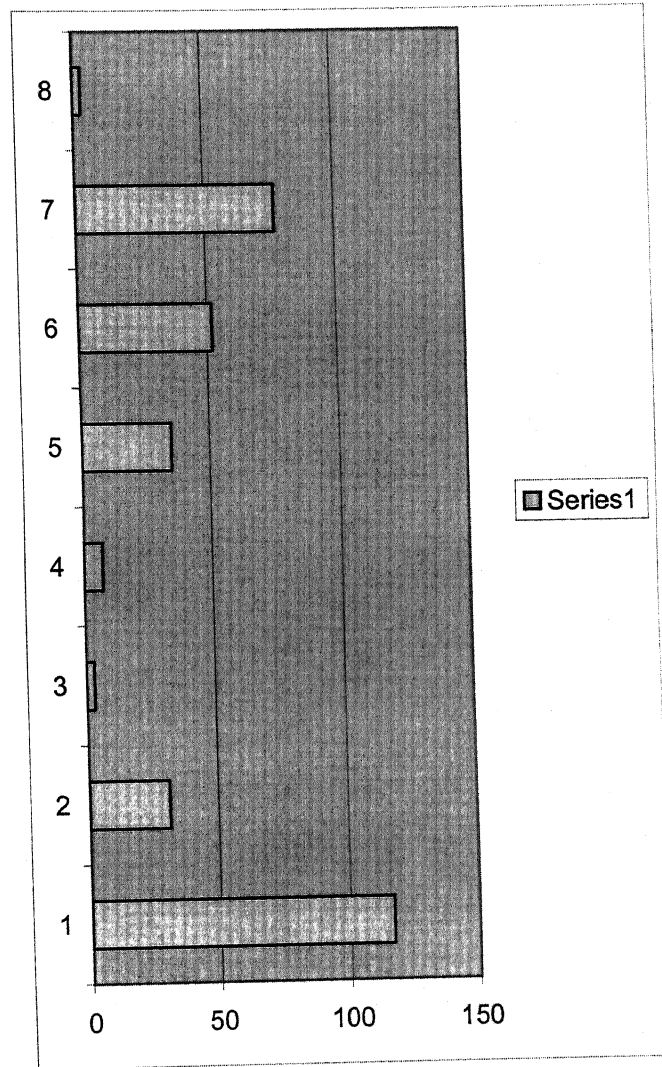
तालिका कमांक – 160

उत्तरदाताओं के समाज सेवा कार्यकमों के स्वरूप का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	कुछ भी नही	117	36%
2.	वृद्धसेवा	31	9%
3.	नारी उत्थान	3	1%
4.	विकलांग सेवा	7	2%
5.	वंचितों को शिक्षा	35	11%
6.	दहेज उन्मूलन	52	16%
7.	पर्यावरण	77	24%
8.	अन्य	3	1%
	योग	325	100

तालिका कमांक — 160

उत्तरदाताओं के समाज सेवा कार्यक्रमों के स्वरूप का विवरण

रेखाचित्र कमांक —76

तालिका कमांक 160 में संकलित तथ्य, सामाजिक कार्यक्रमों का स्वरूप कैसा है? के परिप्रेक्ष्य में 117 (36%) उत्तरदाताओं ने कुछ भी नही, 31 (9%) ने वृद्ध सेवा, 3 (1%) ने नारी उत्थान, 7 (2%) ने विकलांग सेवा, 35 (11%) ने वंचितो को शिक्षा, 52 (16%) ने दहेज उन्मूलन, 77 (24%) ने पर्यावरण तथा 3 (1%)ने अन्य पर अपना अभिमत प्रकट किया।

सांख्यिकी विश्लेषण से विदित होता है कि सामाजिक जागरण कार्यक्रमों के विविध स्वरूप यहाँ विद्यमान है। यद्यपि एक तिहाई से भी अधिक उत्तरदाताओं ने सामाजिक कार्यक्रमों के आयोजन अथवा उसके स्वरूपों के विषय में सकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की लेकिन लगभग दो तिहाई कर्मियों द्वारा प्रदत्त सकारात्मक टिप्पणी में सामाजिक कार्यक्रमों के विविध स्वरूप मुखरित हुए है। संख्या की दृष्टि से पर्यावरण एवं दहेज उन्मूलन कार्यक्रमों की प्रधानता के साथ ही वंचित शिक्षा एवं वृद्ध सेवा से संबंधित कार्यक्रमों के आयोजन प्रतिष्ठान की आवासपुरी में सम्पन्न होते है। कार्यक्रमों का स्वरूप उक्त चार प्रकार के कार्यक्रमों की प्रधानता युक्त है। जो कि तालिका विवेचना से सुस्पष्ट होता है।समाज जागरण के कार्यक्रमों में कर्मियों की भूमिका से संदर्भित तथ्यों का संकलन निम्न तालिका में वर्णित है।

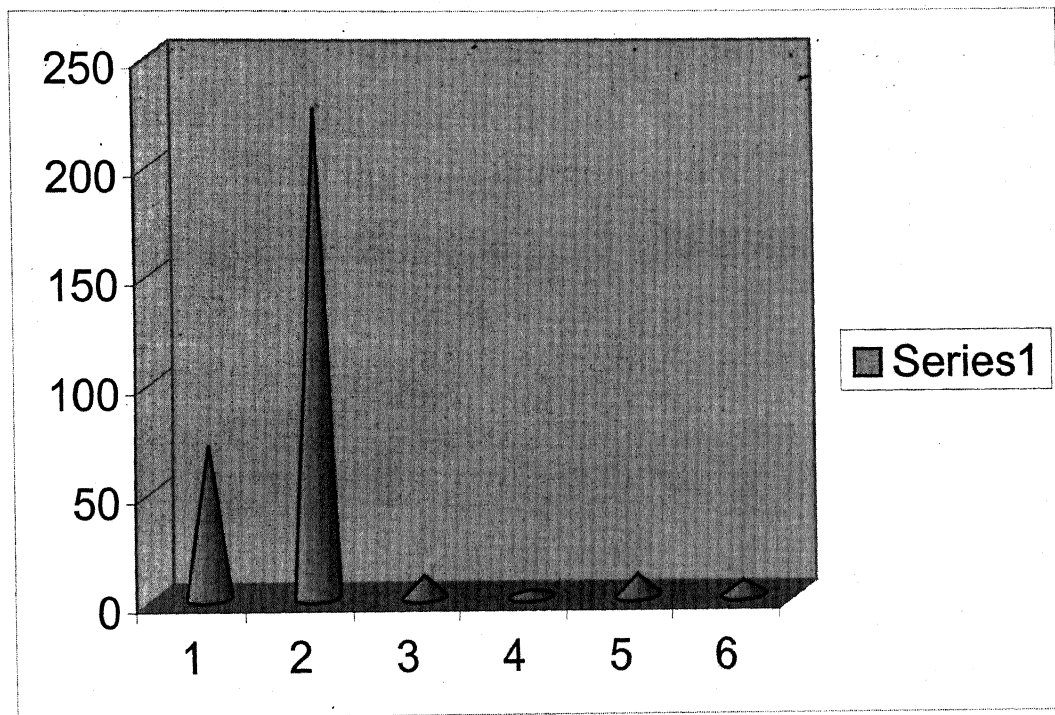
तालिका कमांक – 161

समाज सेवा कार्यक्रम में उत्तरदाताओं की भूमिका का विवरण

क.	उत्तरदायीकारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	सक्रिय	70	21%
2.	सामान्य	0	0%
3.	विशेष	225	70%
4.	प्रमुख	0	0%
5.	औपचारिक	0	0%
6.	कुछ भी नही	10	3%
7.	अन्य	7	2%
	योग	325	100

तालिका कमांक – 161

समाज सेवा कार्यकमों में उत्तरदाताओं की भूमिका का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 77

तालिका कमांक 161 में पूछे गए प्रश्न, कि सामाजिक सेवा के कार्यक्रमों में आपकी भूमिका कैसी रहती है ? के प्रतिफल में उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त अभिमतानुसार 70 लगभग 21% प्रतिशत ने सक्रिय, 225 लगभग 70% प्रतिशत ने विशेष, 10 लगभग 3% प्रतिशत ने कुछ भी नही तथा 7 लगभग 2% प्रतिशत ने अन्य अभिकथन दिया। सांख्यिकी विश्लेषण के आधार पर सुस्पष्ट है कि समाज जागरण के कार्यकमों में बहुतायत कर्मी विशेष तथा सक्रिय रूप वाली भूमिका का निर्वाह करती है। यद्यपि अन्य बिन्दुओं के पक्ष में भी कतिपय तथ्य सुस्पष्ट हुए है तथापि विशेष एवं प्रमुख की अभ्युक्ति में लगभग 91% प्रतिशत संख्या का मंतव्य मुखरित हुआ है। जो यह सिद्ध करता है कि प्रतिष्ठान परिसर में समाज जागरण वाले कार्यकमों में कर्मियों की भूमिका विशेष एवं प्रमुख की रहती है। अर्थात् अधिकांश कर्मी उक्त आयोजनों में सकिय एवं सृजनात्मक भूमिका का निर्वाह करते है।

तालिका कमांक – 162

नौकरी के अतिरिक्त अन्य कार्यक्रमों के लिए समय का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	171	53%
2.	नही	154	47%
	योग	325	100

तालिका कमांक 162 में संकलित तथ्य, नौकरी के अतिरिक्त क्या सामाजिक अभियानों हेतु आपको समय मिलता है ? के संदर्भ में है। तद्हेतु उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमतानुसार 171 लगभग 53% प्रतिशत ने हॉ तथा 154 लगभग 47% प्रतिशत ने नकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की है। सांख्यिकी विश्लेषण से स्पष्ट है कि सामाजिक अभियानों में लगभग आधे कर्मियों ने अपनी कार्यप्रकृति या कि अपने निजी समय से समय निकालकर गतिशील रहते है। यद्यपि आधे कर्मियों द्वारा अभियानों में समयाभाव के कारण प्रमुख भूमिका हेतु असमर्थता व्यक्त की है। सम्भवतः उनके पास नौकरी के अतिरिक्त पारिवारिक दायित्वों की अधिकता के कारण भी समय की कमी रहती हो, लेकिन पूर्वोक्त सकारात्मक टिप्पणी प्रदाता कर्मियों द्वारा उक्त अभियानों में समय निकालने की अभ्युक्ति अत्यन्त सकारात्मक एवं उत्साहजनक है।

तालिका क्रमांक – 163

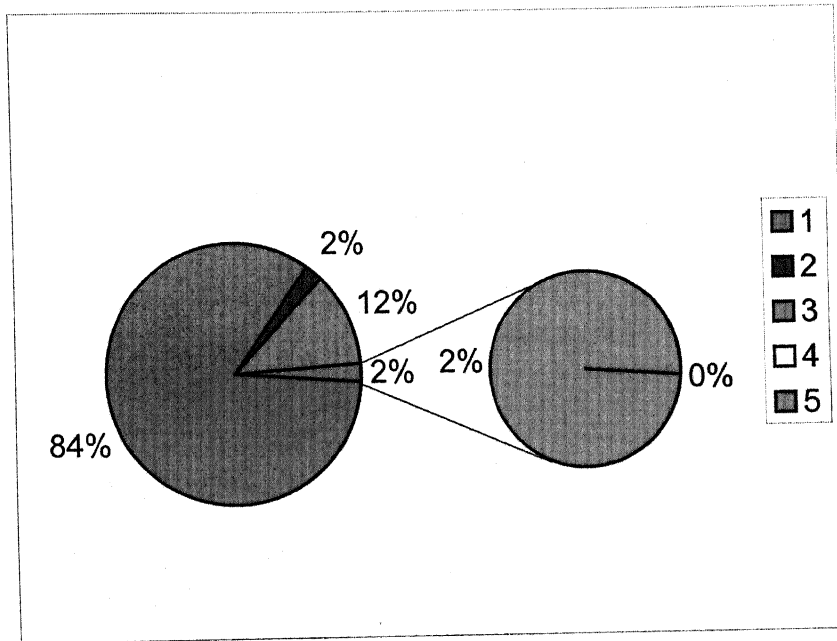
उत्तरदाताओं में समाज सेवा भावों के अभ्युदय का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	279	84%
2.	नही	7	2%
3.	कभी कभी	38	12%
4.	अनिश्चित	0	0%
5.	कुछ नहीकह सकते	7	2%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक 163 के प्रश्न, क्या आपके मन में समाज के प्रति सेवाभाव का उदय होता है ? से संबंधित तथ्यों के संकलन का है। इस तथ्य के परिप्रेक्ष्य में प्राप्त अभिमतानुसार 279 लगभग 84% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने हॉं, 7 लगभग 2% प्रतिशत ने नही, 38 लगभग 12% प्रतिशत ने कभी नही, शून्य प्रतिशत ने अनिश्चित तथा 7 लगभग 2% प्रतिशत ने कुछ नही कह सकते अभिकथन प्रदान किया। तदनुसार सांख्यिकी विश्लेषण से विदित होता है कि अधिकांश कर्मियों के हृदय में समाज सेवा के भावों का जागरण होता है। तथा वे समाज कल्याण के अभियानों में अपनी भूमिका का निर्वाह करने के इच्छुक हैं। यह अलग बिन्दु है कि वे नौकरी में अपने दायित्वों तथा कियाकलापों के कारण चाहते हुए भी समय न निकाल पाते है। लेकिन इतना सुस्पष्ट है कि उनके अन्दर भी सामाजिक सेवा के भावों का अंकुरण होता है तथा समाज के प्रति संवेदना का संचार होता है।

कल्याण सेवाओं के अन्तर्गत "सांस्कृतिक (सामाजिक एवं धार्मिक) गतिविधियॉं" उप अध्याय में तालिका विश्लेषण से प्रकटित निष्कर्ष निम्नवत् है – संस्थान द्वारा आयोजन सांस्कृतिक गतिविधियों के संदर्भ में 97% कर्मियों की अभ्युक्ति स्वीकारात्मक है। ऐसे आयोजनों के परिणाम स्वरूप सांस्कृतिक अभिरूचियों एवं तत्संबंधी क्षमताओं में अभिवृद्धि होती है। ऐसा अभिमत प्रदान करने वाले उत्तरदाताओ की संख्या 84% है। सांस्कृतिक कार्यक्रमों को देखने/जुड़ने से कार्य दिवसों में उत्पन्न मानसिक थकान दूर होती है ।

तालिका क्रमांक – 163

उत्तरदाताओं में समाज सेवा भावों के अभ्युदय का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 78

इस परिप्रेक्ष्य में 96% उत्तरदाताओं का अभिमत सकारात्मक है। अर्थात देश, समाज एवं लोक संस्कृति को प्रदर्शित करने वाले कार्यक्रमों (नृत्य, संगीत, नाटक, लोक कलाओं, शैलियों तथा विधाओं का प्रस्तुतिकरण) से दैनिदिन के सतत क्रियाकलापों (उत्पादन / कार्यसंबंधी) से उत्पन्न मानसिक थकान दूर होती है तथा मनोमालिन्य हटता है। सांस्कृतिक कार्यक्रमों से आंतरिक परिवर्तन के संदर्भ में लगभग 84% कर्मियों का मानना है कि ऐसे आयोजनों से उनके मनोमस्तिष्क पर श्रेष्ठ प्रभाव पड़ता है, साथ ही तनाव मुक्ति के अतिरिक्त सांस्कृतिक आयोजन न केवल जन सामान्य के प्रति अपितु श्रमिकों के जीवन में भी संचेतना, नवीनता एवं सांस्कृति संज्ञान हेतु अत्यन्त महत्वपूर्ण है।

जीवन में उल्लास, उमंग, उत्साह वृद्धि एवं सामाजिक जागरण हेतु आयोजनों की प्रभावशालिता के परिप्रेक्ष्य में 99% प्रतिशत कर्मियों स्वीकारोक्ति प्रदान की है। इससे विदित होता है कि कारखानों में लगातार मशीनी जीवन जीने के कारण श्रमिकों में मानवीय संवेदनाओं का ह्रास होने लगता है। जो कालान्तर में उन्हें सामाजिक संबंधों के प्रति उदासीन बनाता है। फलस्वरूप श्रमिक वर्ग सामाजिक दायित्वों के निर्वाह में उपेक्षित व्यवहार करता है। उनकी इस प्रवृत्ति को रोककर उन्हें समाजोन्मुख बनाने में सांस्कृतिक कार्यक्रमों की महती भूमिका है । उनका व्यापक प्रभाव पड़ता है। उत्तरदाता सांस्कृतिक कार्यक्रमों की सतत क्रियाशीलता के पक्षधर है । इस पर सभी कर्मियों का 100% अभिमत है। इस संदर्भ में अन्य अपेक्षाओं के विषय में 94% प्रतिशत कर्मियों के अभिमतानुसार प्रति मास ऐसे आयोजन होने चाहिए। जिससे उत्पादन कार्यों के [illegible] में उत्पन्न मानसिक थकान को दूरकर तथा सांस्कृतिक कार्यक्रमों से संवेदनाओं को उत्प्रेरित करने के लिए आयोजनों का सातत्य बना रहे और इनमें व्युत्क्रम उत्पन्न न हो ।

परिसर क्षेत्र में होने वाले धार्मिक आयोजनो में 85% प्रतिशत कर्मियों की भूमिका रहती है। अर्थात उक्त आयोजनों में सर्वसामान्य कर्मियों की सहभागिता रहती है। धार्मिक आयोजनों में जुड़ने से होने वाले आन्तरिक परिवर्तन के परिप्रेक्ष्य में 69% कर्मियों ने आध्यात्मिक शांति की प्राप्ति के साथ मानसिक अवसाद, नैराश्य एवं मनोमालिन्य को दूर करने हेतु अत्यन्त श्रेष्ठ साधन कहा है।

सामूहिक कार्यक्रमों की प्रभावशालिता के संदर्भ में 98% प्रतिशत कर्मियों का अभिकथन है कि व्यक्तिगत की अपेक्षा सामूहिक कार्यक्रमों से वे सब एक नवीन वातावरण का अनुभव करते है। जो उनमें सामूहिक नेतृत्व, निर्णय, व्यवस्था तथा सामूहिक जीवनकी मिलनसारिता, प्रेम सौहार्द्र तथा बन्धुत्व भावना बढ़ती है । करुणा,दया,क्षमा जैसे आत्मीय गुणों की उत्पत्ति होती है तथा लोकसेवी जीवन जीने हेतु अभिप्रेरणा के साथ ही नवउर्जा का संचार भी होता है

समाज जागरण कार्यक्रमों के स्वरूप के विषय में 78% प्रतिशत कर्मियों द्वारा प्राप्त अलग–अलग अभिमत से विदित होता है कि प्रतिष्ठान क्षेत्र (आवासपुरी) में पर्यावरण एवं दहेज उन्मूलन के साथ वंचित शिक्षा एवं वृद्धसेवा से संबधित कार्यक्रमों के आयोजन सम्पन्न होते है । मन में समाज सेवा भावों के उदय हेतु 84% प्रतिशत कर्मी अपना सकारात्मक अभिमत प्रदान करते है । इससे स्पष्ट होता है कि श्रमिक, समाज कल्याण के अभियानों में अपनी सकारात्मक भूमिका का निर्वाह करने के इच्छुक हैं । यद्यपि वे नौकरी में अपने दायित्वों एवं कियाकलापों के परिणामस्वरूप समय की अल्पता का अनुभव करते हैं तथापि उनके मन में समाज सेवा के भावों का अंकुरण होता अवश्य है ।

तालिका कमांक – 164

पर्यावरण के प्रति उत्तरदाताओं की जागरूकता का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	318	98%
2.	नही	7	3%
	योग	325	100

तालिका कमांक 164 में संकलित तथ्य, क्या पर्यावरण रक्षा हेतु आपके मन में विचार उत्पन्न होते है ? से संदर्भित है। इसके परिप्रेक्ष्य में कर्मियों के अभिकथनानुसार 318 लगभग 98% प्रतिशत ने हॉं तथा 7 लगभग 2% प्रतिशत ने नही अभिमत दिया। सांख्यिकी के विश्लेषण से सुस्पष्ट है कि सभी कर्मी पर्यावरण रक्षा के प्रति संवेदनशील तथा जागरूक है।

वर्तमान में प्रदूषण के दुष्परिणामों से जूझते विश्व को अनेक चुनौतियों का सामना करना पड़ रहा है। जिनमें वन्य जीवों के साथ अनेक अमूल्य वनस्पतियों के लुप्त होने का खतरा प्रमुख है। ऐसी भयावह स्थिति से निबटने हेतु पर्यावरण रक्षा अनिवार्य है। यहाँ पर्यावरण रक्षा हेतु दी गयी सभी कर्मियों की सकारात्मक अभ्युक्ति इस बात का द्योतक है कि पर्यावरण के प्रति प्रत्येक कर्मचारी संवेदनशील है तथा वह इसके प्रति जागरूक भी है।

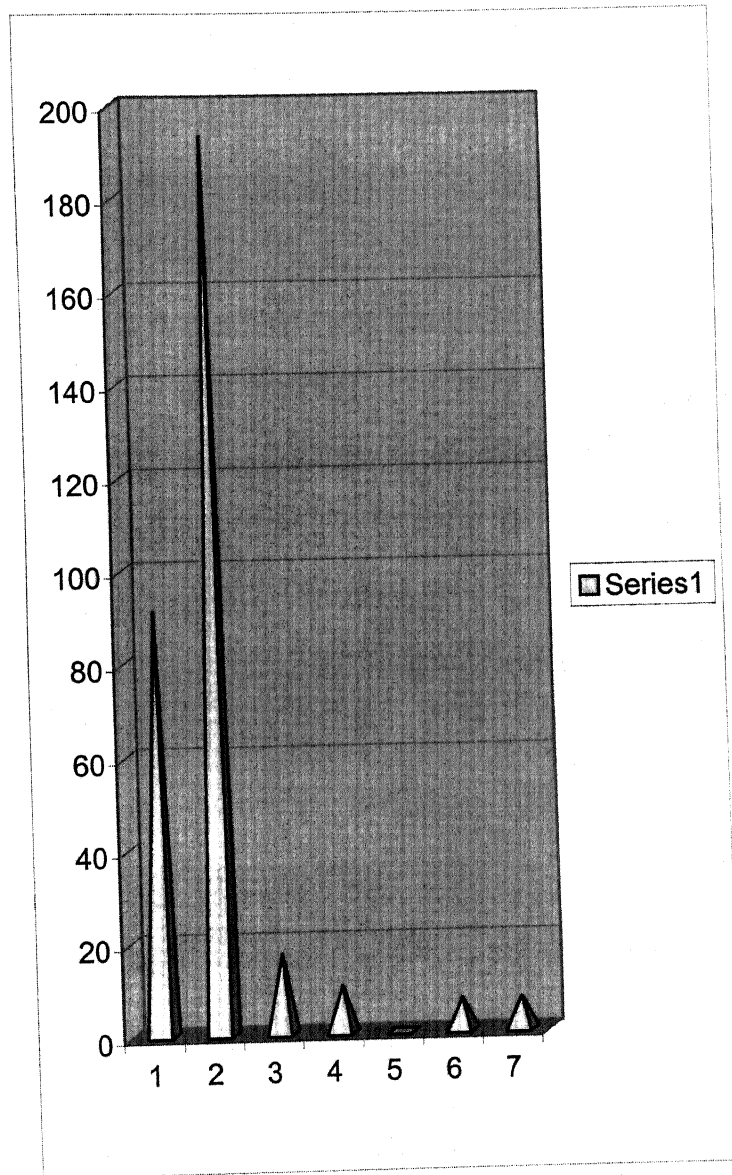
तालिका कमांक – 165

पर्यावरण रक्षा हेतु उत्तरदाताओं की भूमिका का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	सकिय	91	28%
2.	सामान्य	193	60%
3.	विशेष	17	5%
4.	अत्यल्प	10	3%
5.	प्रमुख	0	0%
6.	औपचारिक	0	0%
7.	कुछ भी नही	7	2%
8.	अन्य	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 165 में कर्मियों से पर्यावरण की रक्षार्थ उनकी भूमिका से संबंधित तथ्यों का संकलन है। तद्हेतु उत्तरदाताओं द्वारा प्रदत्त अभिमतानुसार 91 (28%) ने सक्रिय, 193 (60%) ने सामान्य, 17 (5%) ने विशेष, 10 (3%)ने अत्त्याल्प, शून्य प्रतिशत ने प्रमुख, 7 (2%) ने कुछ भी नही के रूप में अपनी भूमिका स्पष्ट की। सांख्यिकी विश्लेषण से विदित होता है कि पर्यावरण हेतु कर्मियों में जागरूकता तो है तथा वे इसके प्रति कुछ करने का भाव भी रखते है लेकिन भूमिका की दृष्टि से 60% प्रतिशत द्वारा प्रदत्त सामान्य क्रियाकलापों की टिप्पणी से यह भी विदित होता है कि इस क्षेत्र में पर्यावरण रक्षार्थ सम्भवतः विशेष कार्य योजना का अभाव भी है।

तालिका क्रमांक –165

पर्यावरण रक्षा हेतु उत्तरदाताओं की भूमिका का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 79

तालिका कमांक –166

पर्यावरण रक्षा हेतु उत्तरदाताओं द्वारा किए गए उपायों का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	280	86%
2.	नही	45	14%
	योग	325	100

तालिका कमांक 166 में संकलित तथ्य, कि क्या आप अपने कार्यस्थल पर पर्यावरण की रक्षा हेतु उपाय करते है ? इसी प्रश्न पर आधारित है। जिनमें उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त अभिमतानुसार 280 लगभग 86% प्रतिशत ने हॉ तथा 45 लगभग 14% प्रतिशत ने नकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की। सांख्यिकी विश्लेषण से सुस्पष्ट है कि अधिकांश कर्मी इस संबंध में सावधानी बरतते है तथा अपने – अपने स्तर से कार्यस्थल पर पर्यावरण की रक्षार्थ यथासम्भव चरण उठाते है। कार्यस्थल पर किए जाने वाले उपायों के प्रकार के संबंध में विश्लेषण निम्न तालिका में उल्लिखित है।

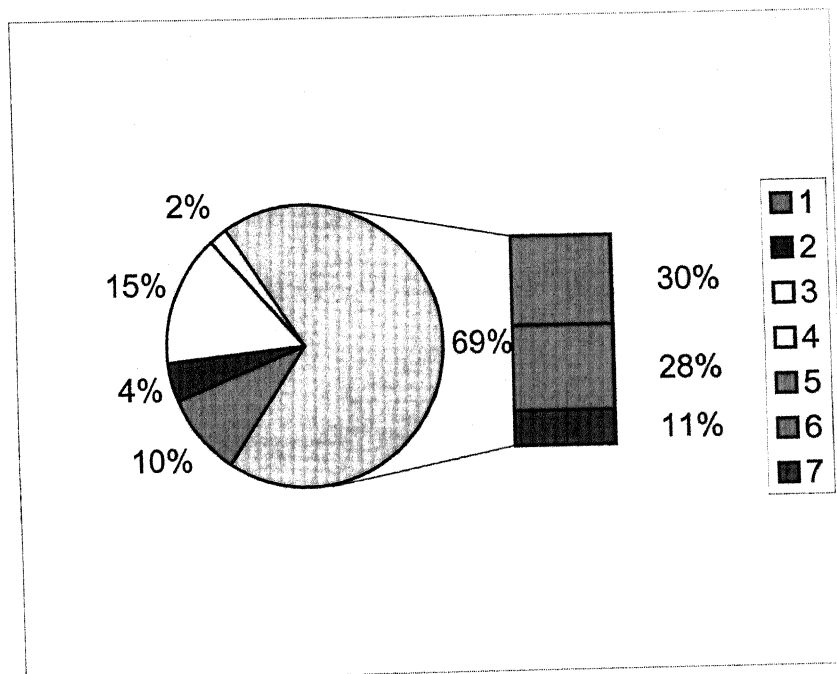
तालिका कमांक – 167

पर्यावरण रक्षा हेतु किए जाने वाले उपायों के स्वरूप का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	गैसों के रिसाव/बहाव को रोककर	31	10%
2.	रसायनों के उचित रखरखाव द्वारा	14	4%
3.	तेल आदि का दुरूपयोग रोककर	49	15%
4.	चिमनी में आवश्यक उपकरण द्वारा	7	2%
5.	साथियों में जागरूकता पैदाकर	98	30%
6.	प्रबंधन से सकारात्मक सहयोगद्वारा	91	28%
7.	अन्य	35	11%
	योग	325	100

तालिका कमांक – 167

पर्यावरण रक्षा हेतु उत्तरदाताओं द्वारा किए गए उपायों के स्वरूप का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 80

तालिका कमांक 167 में संकलित तथ्यों में पर्यावरण रक्षार्थ कार्य स्थल पर किए जाने वाले उपायों के स्वरूप से संबंधित जानकारी प्राप्त की गई है। जिसमें 31(10%) उत्तरदाताओं ने गैसों के अनावश्यक रिसाव को रोकने, 14 (4%) ने रसायनों के अनावश्यक बहाव को रोकने, 49(15%) ने रसायनों के समुचित रख–रखाव से, 7 (2%) ने चिमनी से आवश्यक उपकरणों द्वारा, 91 (28%) ने साथियों में जागरूकता पैदाकर, 98 (30%) ने प्रबंधन के साथ सकारात्मक सहयोग प्रदान कर तथा 35 (11%) कर्मियों ने अन्य के कारक बिन्दुओं पर अपना अभिमत प्रकट किया। सांख्यिकी विश्लेषण से सुस्पष्ट है कि प्रायः सभी कर्मचारी अपने कार्यस्थल एवं कार्य से संबंधित पर्यावरण संरक्षण के उपायों हेतु सन्नद्ध है, तथा पर्यावरण को क्षति पहुँचाने वाले कारकों को स्वप्रेरणा से दूर करने में प्रवृत्त है। यद्यपि यह प्रतिष्ठान घातक रसायनों के प्रयोग विनिर्माण आदि की गतिविधियाँ संचालित नहीं करता तथापि औद्योगिक कारखाना होने के कारण यहाँ कुछ रसायन, गैस आदि के सामान्य प्रयोग प्रचलन में है।

इसीलिए जिन–जिन कार्यक्षेत्रों में जितना प्रयोग है उसी अनुरूप श्रमिकों द्वारा उनसे संबंधित जागरूकता एवं सुरक्षा सावधानियों के प्रति सतर्कता एवं संवेदनशीलता का व्यवहार किया जाता है। पर्यावरण संरक्षण हेतु उठाए जाने वाले कुछ और कदमों के विषय में उत्तरदाताओं का अभिकथन निम्न तालिका में उल्लिखित है।

तालिका कमांक – 168

पर्यावरण रक्षा हेतु अन्य उपायों की आवश्यकता का विवरण

क.	उत्तरदायीकारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	325	100%
2.	नही	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 168 में इन तथ्यों का जानने का प्रयास किया गया कि क्या उक्त के लिए कुछ और कदमों को उठाने की आवश्यकता है?

इस प्रश्न के परिप्रेक्ष्य में सभी श्रमिकों ने शत प्रतिशत हॉं (सकारात्मक) अभ्युक्ति प्रदान की । जो इस बात की द्योतक है कि पर्यावरण संरक्षण हेतु किए जा रहे उपाय अल्प है। इसके लिए अभी कुछ और ठोस उपायों को किए जाने की आवश्यकता है। यहॉं यह विशेष उल्लेखनीय है कि बी.एच.ई.एल. झॉंसी प्रतिष्ठान को पर्यावरण प्रबंधन प्रणाली हेतु **आई.एस.ओ. 14001 प्रमाण पत्र*** प्राप्त हो चुका है। जो अन्तर्राष्ट्रीय स्तर का मानक है ,जो औद्योगिक कम्पनियों द्वारा किए जाने वाले विनिर्माणों /उत्पादों की प्रक्रियाओं में अन्तर्राष्ट्रीय पर्यावरण कानूनों ,नियमों ,विनियमों के सम्यक परिपालन से सम्बन्धित है । उक्त मानक पर खरे उतरने वाले प्रतिष्ठानों को ही यह प्रमाण पत्र प्रदान किया जाता है । इसके साथ ही भेल प्रतिष्ठान वर्ष 2002 के लिए को **ग्रीनटेक पर्यावरण पुरस्कार*** भी प्राप्त हो चुका है।

पर्यावरण से सम्बन्धित बिन्दुओं के विवेचनोपरान्त प्राप्त निष्कर्ष सार निम्नवत् है – पर्यावरण रक्षा हेतु 98% प्रतिशत कर्मियों ने अपनी अभ्युक्ति प्रदान की है । इससे स्पष्ट होता है कि सभी कर्मी पर्यावरण रक्षा के प्रति संवेदनशील तथा जागरूक है । पर्यावरण की रक्षार्थ श्रमिकों की भूमिका के परिप्रेक्ष्य में 60% प्रतिशत कर्मियों ने सामान्य कहा है । जिससे विदित होता है कि इस क्षेत्र में पर्यावरण की रक्षा हेतु विशेष कार्य योजना का अभाव भी है । पर्यावरण की रक्षा हेतु अपने कार्यस्थल पर किए जाने वाले उपायों पर 86% प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की है । वहीं पर्यावरण संरक्षण के संदर्भ में उठाए जाने वाले कदमों के विषय में शत–प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकारोक्ति प्रदान की है । जो इस बात की द्योतक है कि पर्यावरण संरक्षण हेतु किए जा रहे उपाय अल्प हैं । इसके लिए अभी कुछ और ठोस कदम उठाए जाने की आवश्यकता है ।

पर्यावरण संबंधी विवेचना तथ्यों के संकलन, विश्लेषण के उपरान्त साहित्यिक क्रिया कलापों पर उत्तरदाताओं के अभिमत निम्न तालिकाओं में विश्लेषित है।

---

* स्रोत : संचार एवं जन सम्पर्क विभाग , भेल – झॉंसी

तालिका कमांक –169

कर्मियों हेतु साहित्यिक गतिविधियों की व्यवस्था का विवरण

क.	उत्तरदायीकारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हाँ	263	81%
2.	नही	62	19%
	योग	325	100

तालिका कमांक 169 में पूछे गए प्रश्न, कि क्या आपके यहाँ साहित्यिक गतिविधियों हेतु व्यवस्था है ? के परिप्रेक्ष्य में 263 लगभग 81% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने हाँ तथा 62 लगभग 19% प्रतिशत ने नहीं अभिकथन प्रदान किया । सारणी विश्लेषण से विदित होता है कि प्रतिष्ठान में साहित्यिक गतिविधियाँ संचालित है। यद्यपि 19% उत्तरदाताओं की अभ्युक्ति उपरोक्त के विपरीत है, जो सम्भवतः उनकी साहित्यिक अभिरूचि में कमी, समयाभाव, या कि उनके मानसिक तनाव आदि के कारण प्रकट हुई हो, लेकिन 80% प्रतिशत से अधिक कर्मियों का अभिमत इस तथ्य को सिद्ध करने हेतु पर्याप्त है। अतैव यह बिन्दु तो सुस्पष्ट है कि प्रतिष्ठान (परिसर) में साहित्यिक किया कलापों हेतु व्यवस्थाएं विद्यमान है।

तालिका कमांक – 170

उत्तरदाताओं की साहित्यिक गतिविधियों के स्वरूप का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	प्रबंधन द्वारा	151	47%
2.	निजी रूप में	49	15%
3.	संयुक्त रूप में	105	32%
4.	अन्य	10	3%
5.	कुछ भी नही	10	3%
	योग	325	100

तालिका कमांक 170 में संकलित तथ्य तालिका कमांक 169 के अभिमत से सम्बद्ध है, जिसमें यदि हॉ अभिकथन है तो किस रूप में है ? साहित्यिक गतिविधियों के स्वरूप कथन पर उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमतानुसार 151 (47%) कर्मियों ने प्रबंधन द्वारा, 49 (15%) ने निजी रूप में, 105 (32%) ने संयुक्त रूप में, 10 (3%) रूप में तथा 10 (3%) ने कुछ नही के रूप में अभ्युक्तियॉ प्राप्त हुई।

सांख्यिकी विश्लेषण से विदित होता है कि प्रतिष्ठान परिसर में साहित्यिक गतिविधियों का स्वरूप पर्याप्त रूप में प्रबंधन, निजी एवं संयुकत में संचालित साहित्यिक कियाकलापों का समेकित प्रतिशत लगभग 94% प्रतिशत है। जो उक्त कथन की परिपुष्ट करती है।

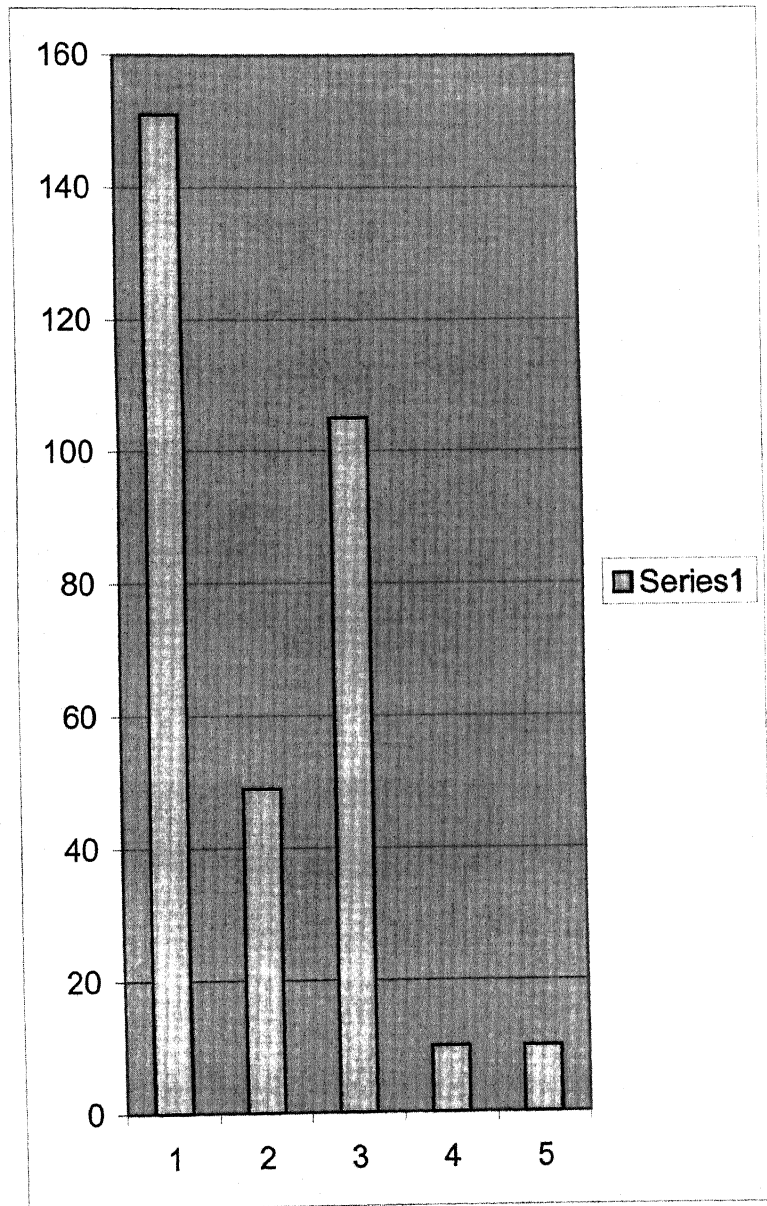
तालिका कमांक – 171

पुस्तकालय में साहित्य सामग्री की उपलब्धता का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	196	63%
2.	नही	128	37%
	योग	325	100

तालिका कमांक 171 में पूछे गए प्रश्न, कि क्या कल्याण विभाग द्वारा संचालित पुस्तकालय/वाचनालय में पर्याप्त साहित्य सामग्री है ? के परिप्रेक्ष्य में उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त अभिमत के अनुसार 196 (63%) ने हॉ तथा 128 (37%) ने नही अभ्युक्ति प्रदान की । सांख्यिकी विश्लेषण में सुस्पष्ट है कि कल्याण प्रकोष्ठ (मानव संसाधन) द्वारा संचालित पुश्रतकालय/वाचनालय में साहित्य सामग्री की उपलब्धता तो है लेकिन 37% प्रतिशत कर्मियों द्वारा दी गई नकारात्मक अभ्युक्ति इस बात का द्योतक है कि अभी उसमें पर्याप्त सुधार की आवश्यकता है। साथ ही साहित्यिक सामग्री में अपेक्षित वृद्धि की अपेक्षा है।

तालिका कमांक – 170

उत्तरदाताओं की साहित्यिक गतिविधियों के स्वरूप का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 81

तालिका क्रमांक – 172

पुस्तकालय में पुस्तकों की बहुलता का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	मनोरंजनप्रद	70	22%
2.	ज्ञानवर्द्धक	105	32%
3.	तकनीकी	84	26%
4.	अनुपयोगी	0	0%
5.	शैक्षिणिक	0	0%
6.	बाल साहित्य	24	7%
7.	अन्य	42	13%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक 172 में संकलित तथ्य पुस्तकों के विषयगत प्रकारों से सम्बद्ध है जिसमें पूछा गया है कि पुस्कतालय/वाचनालय में प्रधानतः किस प्रकार की पुस्तकों की बहुलता है ? उक्त के परिप्रेक्ष्य में 70 (22%) उत्तरदाताओं ने मनोरंजनप्रद, 105 (32%) ने ज्ञानवर्धक, 84 (26%) ने तकनीकी, 24 (7%) ने बाल साहित्य तथा 42 (13%) ने अन्य अभिकथन दिया ।

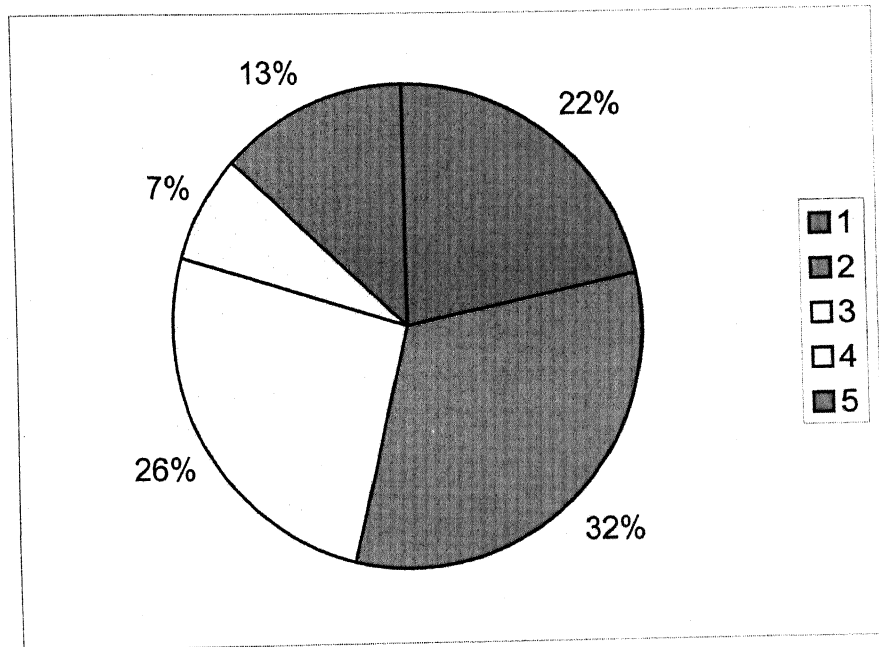
सांख्यिकी विवेचना से विदित होता है कि पुस्तकालय/वाचनालय में सभी प्रकार की पुस्तकों की उपलब्धता है। चूँकि इस प्रतिष्ठान में तकनीकी प्रकृति के उत्पादों का विनिर्माण होता है इसलिए यहाँ के पुस्तकालय/वाचनालयों में तकनीकी पुस्तकों की उपलब्धता रहती है यद्यपि इनकी संख्या लगभग एक चौथाई ही है तथापि इनकी उपयोगिता एवं महत्ता के कारण इस प्रकार की पुस्तकों को व्यवस्था भी आवश्यक है।

साहित्यिक सुविधाओं की प्राप्ति से मानसिक शाँति एवं ज्ञान वृद्धि सम्बन्धी तथ्यों का विवरण निम्न तालिका में उल्लिखित है ।

तालिका क्रमांक – 172

पुस्तकालय में पुस्तकों की बहुलता का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 82

तालिका कमांक – 173

साहित्यिक सुविधाओं से मानसिक शांति एवं ज्ञान वृद्धि का विवरण

क्र.	उत्तरदायीकारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	322	99%
2.	नही	3	1%
	योग	325	100

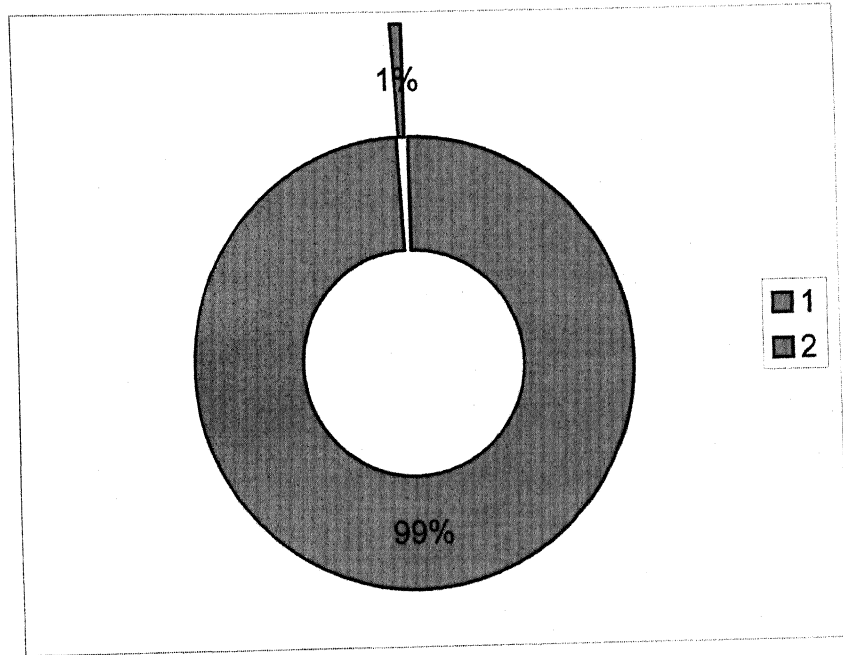
तालिका कमांक 173में संकलित तथ्य साहित्यिक सुविधा के कारण मानसिक शान्ति की प्राप्ति के परिप्रेक्ष्य में है । जिसमें प्रश्न किया गया कि क्या साहित्यिक सुविधा के कारण मानसिक शान्ति एवं ज्ञानक्षेत्र में वृद्धि होती है ? उक्त के प्रत्युत्तर में प्राप्त अभिमतानुसार 322 लगभग 99% प्रतिशत ने हॉ तथा 3 लगभग 1% प्रतिशत ने नही अभ्युक्ति प्रदान की । सांख्यिकी विश्लेषण से अत्यन्त सुस्पष्ट है कि साहित्यिक सुविधाओं से कर्मियों को मानसिक शान्ति के साथ साथ उनके ज्ञानक्षेत्र में भी वृद्धि होती है। अतैव औद्योगिक क्षेत्र में कार्यरत श्रमिकों के बौद्विक विकास की वृद्धि तथा मानसिक संतापों में कमी के लिए उन्हें साहित्यिक सुविधाएं उपलब्ध कराना अत्यन्त अनिवार्य है। इस व्यवस्था से शोध अध्ययन में प्राप्त श्रमिकों के मानसिक अवसादों के निदान में सहायता प्राप्त होगी।

तालिका कमांक – 174

पुस्तकालय में अपेक्षित सुधारों का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओंकीसंख्या	उत्तरदाताओंकाप्रतिशत
1.	स्तरीयसाहित्यकी उपलब्धता	294	91%
2.	अच्छेपुस्तकालयोंकीव्यवस्था	0	0%
3.	व्याख्यानमाला, सेमिनार का	17	5%
4.	आयोजन	14	4%
	पूर्वोक्त सभी		
	योग	325	100

तालिका कमांक – 173

साहित्यिक सुविधाओं से मानसिक शांति एवं ज्ञान वृद्धि का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 83

तालिका क्रमांक 174 में संकलित तथ्य साहित्यिक संदर्भों में अपेक्षित सुधार एवं व्यवस्थाओं से संबंधित है। इसमें कर्मियों से पूछा गया कि इस संदर्भ में और क्या सुधार या व्यवस्था होनी चाहिए ? इस हेतु उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमत के अनुसार 294 लगभग 91% प्रतिशत ने स्तरीय साहित्य की उपलब्धता, शून्य प्रतिशत ने अच्छे पुस्तकालयों की व्यवस्था, 17 लगभग 5% प्रतिशत ने व्याख्यानमाला/सेमिनार का आयोजन तथा 14 लगभग 4% प्रतिशत ने पूर्वोक्त सभी उपायों के क्रियान्वयन पर अपनी अभ्युक्ति प्रदान की । सांख्यिकी विश्लेषण से सुस्पष्ट होता है कि पुस्तकालयों/वानचालयों में स्तरीय साहित्य की उपलब्धता में कमी है जिसके लिए लगभग सभी कर्मियों का अभिकथन समान है तथा उनके द्वारा सुझाए गए उपायों में स्तरीय साहित्य की आवश्यकता पर बल प्रदान किया गया है। अतैव प्रबंधन/नियोक्ता को इस संबंध में अविलम्ब कार्यवाही करनी चाहिए। क्योंकि पूर्व तालिकाओं के विवेचन से इस तथ्य की परिपुष्टि भी हो चुकी है कि साहित्यिक सुविधाओं से उनके मानसिक अवसाद, संताप को दूर किया जा सकता है तथा बौद्धिक क्षमता में अभिवृद्धि भी होती है।

प्रतिष्ठान में साहित्यिक गतिविधियों सम्बन्धी तालिकाओं के विश्लेषण से निम्न तथ्य प्राप्त हुए । प्रतिष्ठान क्षेत्र में साहित्यिक गतिविधियों की व्यवस्था के संदर्भ में 81% प्रतिशत कर्मियों के सकारात्मक अभिकथन सुस्पष्ट है कि प्रतिष्ठान परिसर में साहित्यिक गतिविधियों के लिए व्यवस्था विद्यमान है । क्रियाकलापों के स्वरूप के विषय प्रबंधन,निजी एवं संयुक्त रूप से संचालित साहित्यिक गतिविधियों का समेकित प्रतिशत 94% है ,जो सिद्ध करता है कि उक्त व्यवस्थाएं तो हैं लेकिन उसमें पर्याप्त सुधार की आवश्यकता है । क्योंकि पुस्तकालय/वाचनालय में पर्याप्त सामग्री के संदर्भ में 37% प्रतिशत कर्मियों की अभ्युक्तियाँ नकारात्मक हैं । साहित्यिक सुविधाओं के कारण मानसिक शांति एवं ज्ञानक्षेत्र में वृद्धि होती है, ऐसा कथन 99% प्रतिशत कर्मियों का है। साहित्यिक गतिविधियों (सुविधाओं) की उपलब्धता से श्रमिकों को मानसिक शान्ति के साथ – साथ उनके ज्ञानक्षेत्र में भी वृद्धि होती है । उनके बौद्धिक विकास की वृद्धि तथा मानसिक संतापों में कमी हेतु उन्हें उक्त सुविधाएं उपलब्ध कराना अनिवार्य है ।

जिससे श्रमिकों के मानसिक अवसादों के निदान में सहायता प्राप्त होगी । इन व्यवस्थाओं में अपेक्षित सुधार के संदर्भ में 91% प्रतिशत कर्मियों का मानना है कि स्तरीय साहित्य की उपलब्धता के साथ पुस्तकालय/वाचनालय में सुधारों की आवश्यकता है । जिस पर प्रबंधन, नियाक्ता या कि सम्बन्धित अभिकरण को यथासम्भव ,यथाशीघ्र कार्रवाई करना चाहिए । साहित्यिक विवेचना से यह निष्कर्ष तो स्पष्ट होता है कि साहित्यिक सुविधाओं से कर्मियों के मानसिक अवसाद ,संताप को दूर किया जा सकता है तथा उनकी बौद्धिक क्षमताओं में अभिवृद्धि की जा सकती है ।

"नहि ज्ञानेन सदृशं पवित्रमिहविद्यते" गीता के अनुसार ज्ञान के समान कोई वस्तु पवित्र नही है। अर्थात ज्ञान प्रकाश है, अज्ञान अविद्या अंधकार है। और ज्ञान की प्राप्ति साहित्य के माध्यम से प्राप्त होती है। साहित्य से स्वत्व का परिचय होता है। व्यक्तित्व को विराटता प्रदान करने वाला सूत्र ज्ञान साहित्य में विद्यमान है। विद्या का स्रोत साहित्य है। अतैव मानव विकास के लिए साहित्य की महती एवं अनिवार्य भूमिका है। चूँकि वर्तमान औद्योगिक परिवेश में जीवन यापन करने वाले श्रमिकों का जुड़ाव साहित्य से पर्याप्त मात्रा में नही रहता है। क्योंकि उनके किया कलापों में मशीनीकरण, उत्पादन एवं तकनीकी विषयों की प्रधानता होती है, जो शनैः शनैः उन्हें साहित्य से विमुख करती है ।

परिणामतः उनकी बौद्धिक क्षमता एवं संवेदनाओं का ह्रास होने लगता है तथा कालान्तर में वे कुण्ठित एवं आत्म केन्द्रित हो जाते है। उनकी इस कुण्ठा एवं संकीर्णता को सृजनात्मकता, संवेदनशीलता एवं व्यापकता में परिवर्तित करने के लिए औद्योगिक प्रतिष्ठानों में पर्याप्त मात्रा में साहित्यिक गतिविधियों का संचालन किया जाना चाहिए। उक्त तथ्य साहित्यिक परिप्रेक्ष्य में विवेचित तालिकाओं से पूर्णरूपेण सिद्ध हो चुका है।

वर्तमान औद्योगिक परिवेष विशेषकर वैश्वीकरण एवं उदारीकरण के युग में नौकरी सुरक्षा से सम्बन्धित (उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमतों के प्रकाश में) तथ्यों का विस्तृत विश्लेषण / विवेचन आगामी तालिकाओं में उल्लिखित है ।

नौकरी की सुरक्षा :– औद्योगिक क्रान्ति के बाद सम्पूर्ण विश्व में लगने वाले बड़े–बड़े कल–कारखानों में भारी संख्या में श्रमशक्ति का समायोजन हुआ जिसमें एक पूरा वर्ग ही निर्मित हुआ या यूँ कहें कि एक नवीन समाज का अभ्युदय हुआ धीरे–धीरे परिस्थितियों के परिवर्तन के कारण विश्व व्यवस्था के अर्थ भी बदलते गए। आज वैश्वीकरण एवं उदारीकरण, कम्प्यूटरीकरण एवं बढ़ती हुई जनसंख्या के कारण बेरोजगारी में भारी मात्रा में वृद्धि हुई है। ऐसी परिस्थिति में नई नौकरी की खोज आज की बहुत बड़ी समस्या है। पूर्वोक्त परिस्थिति परिवर्तन के कारण औद्योगिक प्रतिष्ठानों में कार्यरत श्रमिकों के मन में भी अपनी नौकरी की सुरक्षा के प्रति आशंका एवं अनिश्चय की अवधारणा घर करती जा रही है। नौकरी की सुरक्षा की भावना उनके अन्दर एक भय का वातावरण निर्मित कर रही है । जिसके कारण उनके उत्साह, आत्मविश्वास एवं कार्यक्षमता में निरंतर गिरावट आ रही है ,क्योंकि नौकरी छूट जाने की स्थिति में पूरे परिवार का भरण पोषण तथा नई नौकरी का अभाव उन्हें निरंतर एक मानसिक संताप देता है। जो उन्हें उनके सामाजिक दायित्वों से पराड.मुखभीकरदेताहै।

यथार्थतः वर्तमान में सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत प्रदत्त सुरक्षाओं में नौकरी की सुरक्षा अत्यन्त महत्वपूर्ण हो गई है । इस सम्बन्ध में अनेक विद्वानों/संस्थाओं ने मीमांसाएं की है । **बेवरीज** के अनुसार , " सामाजिक सुरक्षा से तात्पर्य पॉच दानवों के उपर आर्कमण करना है जैसे– अभाव, बीमारी, अज्ञानता, गन्दगी और बीमारी ।" इसमें अभाव या बेकारी सर्वोपरि है । वहीं एक संगठन के मतानुसार , " सामाजिक सुरक्षा का आज अर्थ है कामगार के काम पर न रहने पर उसका आर्थिक सुरक्षा । यह या तो कुछ समय के लिए हो या हमेशा के लिए, जो बीमारी,दुर्घटना ,वृद्धावस्था, छटनी तथा नौकरी के दौरान आकस्मिक मृत्यु के परिणाम स्वरूप होती है। कामगार की मृत्यु पर इसके अन्तर्गत उसके आश्रितो को इसका लाभ मिलता है। " [1] उक्त के संदर्भ में किया जाने वाला विश्लेषण अत्यन्त महत्वपूर्ण हैं, जो आगामी तालिकाओं में कर्मियों से नौकरी की सुरक्षा के परिप्रेक्ष्य में संकलित तथ्यों से स्पष्ट हो जाता है। प्रस्तुत है उक्त विषय पर उत्तरदाताओं के अभिमत सांख्यिकीय की विवेचना

स्रोत – [1] वेतन और काम की शर्ते, सामाजिक सुरक्षा, एचएमएस/एमके आइ

तालिका कमांक – 175

उत्तरदाताओं की नौकरी सुरक्षा का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	सुरक्षित	193	60%
2.	असुरक्षित	17	5%
3.	अनिश्चित	45	14%
4.	पूर्ण सुरक्षित	21	6%
5.	आंशिक सुरक्षित	49	15%
6.	पूर्ण असुरक्षित	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 175 में संकलित तथ्य इस प्रतिष्ठान में नौकरी की सुरक्षा के परिप्रेक्ष्य में है। जिसमें पूछा गया है कि क्या इस संस्थान में आप अपनी नौकरी सुरक्षित मानते है ? उक्त के संदर्भ में उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमतानुसार 193 (60%) ने सुरक्षित, 17 (5%) ने असुरक्षित, 45 (14%) ने अनिश्चित, 21 (6%) ने पूर्ण सुरक्षित तथा 49 (15%) ने आंशिक सुरक्षित अभिकथन प्रदान किया।

सांख्यिकी विवेचना से विदित है कि 60% प्रतिशत कर्मियों ने नौकरी को सुरक्षित माना है। जबकि 5% प्रतिशत ने असुरक्षित 14% प्रतिशत ने अनिश्चित तथा 15% प्रतिशत ने आंशिक सुरक्षित माना है जिससे स्पष्ट है कि कर्मियों के मन में नौकरी की सुरक्षा के प्रति आशंकाएं है यद्यपि एक बड़ी संख्या नौकरी की सुरक्षा के प्रति आश्वस्त है तथापि अन्य उत्तरदाताओं की आशंकायुक्त अभ्युक्तियाँ भी तथ्य की गम्भीरता को परिपुष्ट करती है। जो श्रमिकों के मानसिक अवसाद का एक महत्वपूर्ण कारण है।

नौकरी के बारे में असुरक्षा की भावना के कारणों का विश्लेषण निम्न तालिका में उल्लिखित है।

तालिका कमांक –176

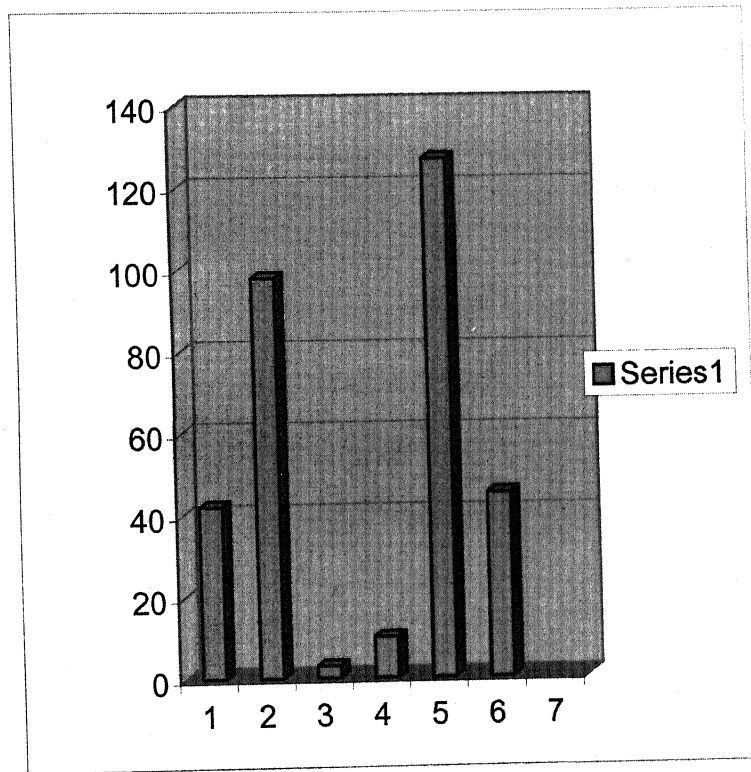
उत्तरदाताओं में नौकरी असुरक्षा की भावना के कारणों का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	प्रबंधकीय नीति	42	13%
2.	सरकारी नीति	96	28%
3.	कार्यप्रकृति	3	1%
4.	वर्तमान परिवेश	10	3%
5.	गिरती अर्थव्यवस्था	127	41%
6.	भूमंडलीकरण	45	14%
	योग	325	100

तालिका कमांक 176 में संकलित तथ्य नौकरी में असुरक्षा की भावना से संबंधित कारणों के परिप्रेक्ष्य में है। जिसमें उत्तरदाताओं द्वारा दिए गए अभिमतानुसार 42 (13%) ने प्रबंधकीय नीति, 96 (28%) ने सरकारी नीति, 3 (1%) ने कार्य प्रकृति, 10 (3%) ने वर्तमान परिवेश (वैश्वीकरण एवं उदारीकरण),, 127 (41%) ने गिरती अर्थव्यवस्था तथा 45 (14%) ने भूमंडलीयकरण को कारण के रूप में उत्तरदायी माना है। सांख्यिकी विश्लेषण से विदित होता है कि नौकरी में असुरक्षा कारणों में किसी एक कारण की प्रधानता नही है बल्कि अनेक भिन्न–भिन्न कारण परिलक्षित होते है। हॉ ! यह विशेष दृष्टव्य है कि वैश्वीकरण एवं उदारीकरण के साथ विश्व स्तर पर गिरती अर्थव्यवस्था को कर्मियों ने नोकरी सुरक्षा के लिए अहितकर बताया है।

उक्त बिन्दुओं पर सरकारी नीतियों को भी कर्मियों ने नौकरी में असुरक्षा की भावना का कारण माना है। यद्यपि नौकरी में असुरक्षा भाव के सभी कारण प्रायः विश्व परिदृष्य में भारत सरकार द्वारा निर्धारित नीतियों से सम्बद्ध है। अतैव उनका निराकरण प्रबंधन/नियोक्ता द्वारा किया जाना सम्भव नही प्रतीत होता है तथापि कर्मियों के मनो मस्तिष्क से नौकरी असुरक्षा का भय, भाव एवं आशंकाएं दूर करने के लिए प्रबंधन/नियोक्ता को अपने स्तर पर इस संदर्भ में श्रमिकों को आश्वस्त करना चाहिए।

तालिका क्रमांक – 176

उत्तरदाताओं में नौकरी असुरक्षा की भावना के कारणों का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 85

तालिका कमांक – 177

नौकरी सुरक्षा हेतु श्रमिक संघों की भूमिका का विवरण

क.	उत्तरदायीकारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	280	86%
2.	नही	45	14%
	योग	325	100

तालिका कमांक 177 में संकलित तथ्य नौकरी सुरक्षा हेतु श्रमिक संगठनों की भूमिका के महत्व से संदर्भित है। इस परिप्रेक्ष्य में उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमतानुसार 280 (86%) ने हॉ तथा 45 (14%) ने नही अभिकथन दिया। सांख्यिकी विश्लेषण से विदित होता है के उक्त के लिए श्रमिक संगठनों की भूमिका हेतु कर्मियों ने अपना मंतव्य दिया है।

यद्यपि नौकरी असुरक्षा के कारणों का संबंध विश्व परिदृश्य में सरकारी नीतियों से है, जिनमें श्रम संगठनों की कोई महती भूमिका सिद्ध नही होती है तथापि श्रमिकों द्वारा श्रम संगठनों की भूमिका पर अभिव्यक्त विश्वास का कारण सम्भवतः यही है कि श्रम संगठनों के नेतृत्व में किए जाने वाले घरना, आंदोलन, हड़ताल आदि से प्रबंधन/नियोक्ता तथा सरकारों पर दबाब बनाकर नीतियों में अपेक्षित संसोधन, परिवर्तन कराया जा सकता है तथा सरकारों पर समस्या के निराकरणार्थ समर्थ तथ्य सक्षम है। इसी विश्वास या धारणा के कारण कर्मियों ने श्रम संगठनों की भूमिका हेतु अपना अभिमत प्रदान किया है।

तालिका कमांक – 178

श्रमिक संघों की भूमिका के महत्व का विवरण

क.	उत्तरदायीकारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	224	69%
2.	नही	101	31%
	योग	325	100

तालिका कमांक 178 में संकलित तथ्य प्रबंधन के मनमाने रवैये पर नियंत्रण के लिए श्रम कानूनों के संदर्भ में है। जिसमें पूछा गया है कि क्या प्रबंधन के मनमाने रवैये पर नियंत्रण हेतु श्रमकानून (विशेष्कर नौकरी की असुरक्षा के मामले में) ठीक है? इस परिप्रेक्ष्य में उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त अभिमतानुसार 224 (69%) ने हॉं तथा 101 (31%) ने नही अभ्युक्ति प्रदान की सांख्यिकी विश्लेषण से विदित होता है कि लगभग दो तिहाई कर्मी श्रम कानूनों की नौकरी सुरक्षा के मामले में ठीक मानते है वही लगभग एक तिहाई उत्तरदाता इन कानूनों को ठीक नही मानते है। उक्त तथ्य के लिए उत्तरदाताओं में यह मतान्तर सम्भवतः श्रम कानूनों की अपर्याप्त जानकारी के कारण परिलक्षित होता है। वैसे प्रबंधन के रवैये द्वारा, नौकरी में असुरक्षा का कोई व्यापक कारण नही है साथ ही श्रम कानून इस संदर्भ में पर्याप्त सुरक्षा भी प्रदान करते है।

तालिका कमांक – 179

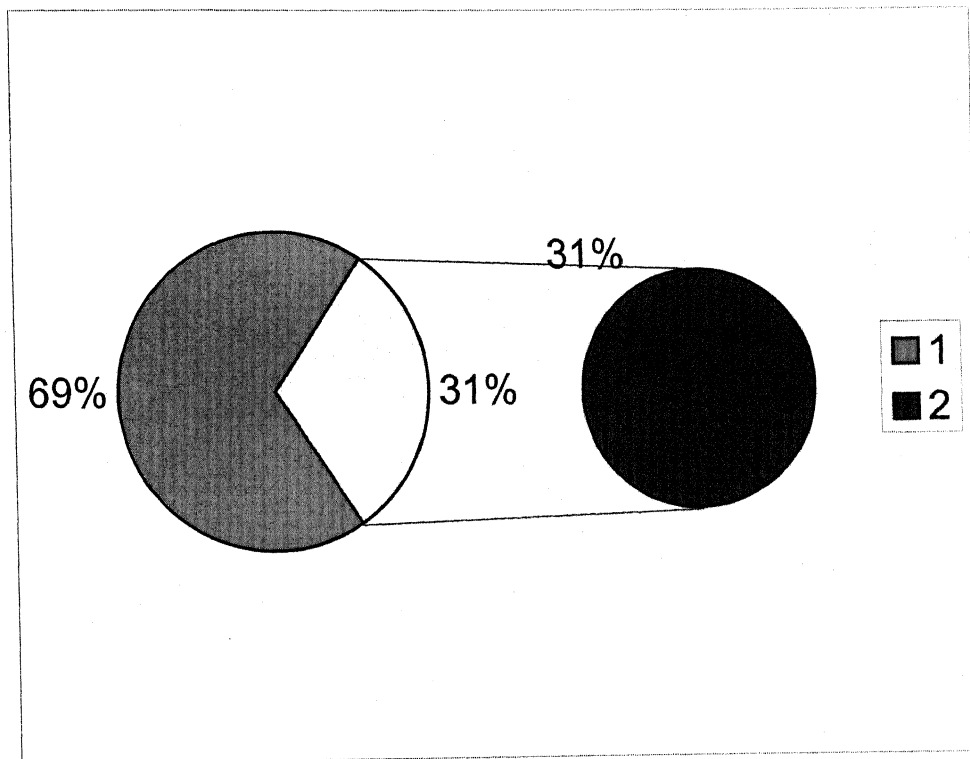
उत्तरदाताओं की श्रम कानून के बारे में जानकारी का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं कीसंख्या	उत्तरदाताओं काप्रतिशत
1.	प्रबंधन द्वारा	10	3%
2.	श्रमिक संघों द्वारा	115	35%
3.	किसी के द्वारा नही	176	56%
4.	सरकार द्वारा	21	6%
5.	अन्य स्रोत से	0	0%
	योग	325	100

तालिका कमांक 179 मे संकलित तथ्य श्रम कानूनों के बारे में श्रमिकों को दी जाने वाली जानकारी के परिप्रेक्ष्य में है। इस संदर्भ में उत्तरदाताओं द्वारा प्रदत्त अभिमतानुसार 10 (3%) ने प्रबंधन द्वारा, 115 (35%) ने श्रम संघों द्वारा, 176 (56%) ने किसी के द्वारा नही, 21 (6%) ने सरकार द्वारा तथा शून्य प्रतिशत अन्य स्रोतों को श्रम कानूनों की जानकारी प्राप्त करने का माध्यम बताया।

तालिका कमांक – 178

श्रमिक संघों की भूमिका के महत्व का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 86

सांख्यिकी विश्लेषण से स्पष्ट है कि 56 % प्रतिशत कर्मी श्रम कानूनों के संदर्भ में दी जाने वाली जानकारी के लिए किसी भी अभिकरण को माध्यम/स्रोत नही मानते है। अर्थात उनका कथन है कि उन्हें किसी के द्वारा इस प्रकार की जानकारी प्रदान नही की जाती है। जबकि लगभग एक तिहाई कर्मियों का कथन है कि उन्हें इस प्रकार के कानूनों की जानकारी श्रम संगठनों द्वारा प्रदान की जाती है। विवेचना से यह तो स्पष्ट हो जाता है कि श्रमिकों को श्रम कानूनों के संदर्भ में जानकारी देने या जागरूक करने के लिए कोई निश्चित व्यवस्था/माध्यम/स्रोत नही है। जो अत्यन्त विचारणीय है। इसके लिए प्रबंधन/नियोक्ता श्रम संगठन या कि सरकार की ओर से सकारात्मक एवं समुचित व्यवस्था होनी चाहिए । क्योंकि इस प्रकार की जानकारी के अभाव में श्रमिकों के अन्दर प्रबंधन द्वारा स्वयं की उपेक्षा किए जाने का भाव उदित होता है। जो श्रमिकों की मानसिक संताप प्रदान करता है।

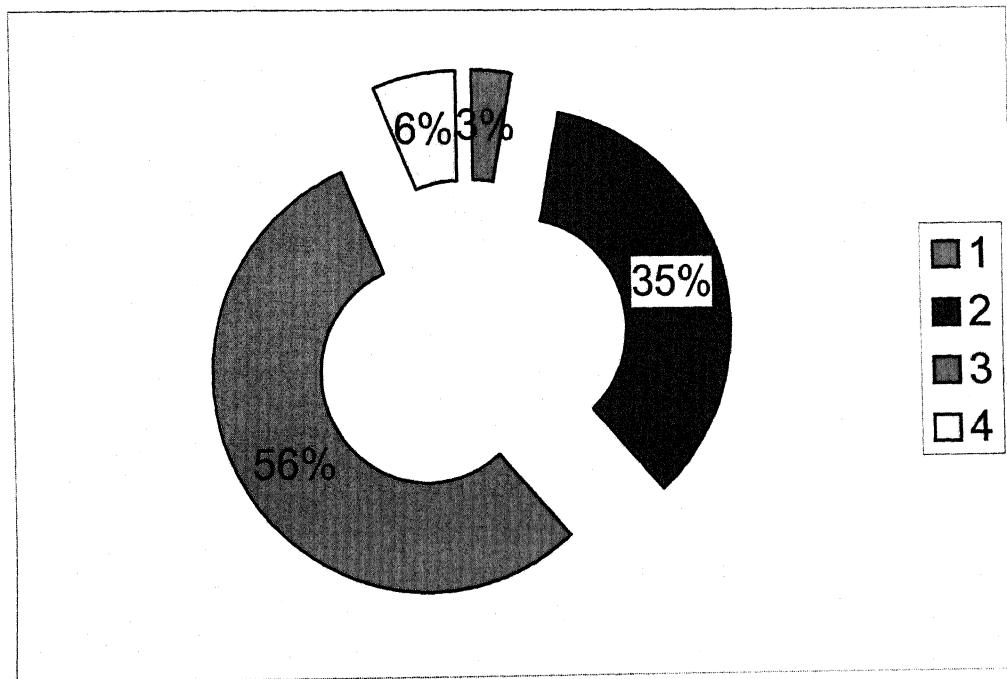
तालिका कमांक – 180

नौकरी सुरक्षा में कम्पनी नीति की पर्याप्तता का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	बिल्कुल नही	21	6%
2.	बहुत कम हद तक	45	14%
3.	कुछ हद तक	151	47%
4.	अधिकाशतः	98	30%
5.	हमेशा	10	3%
	योग	325	100

तालिका कमांक 180 में संकलित तथ्य नौकरी की सुरक्षा हेतु कम्पनी नीति की पर्याप्तता से संबंधित है। जिसमें पूछा गया है कि, क्या आप अनुभव करते है कि कम्पनी की नीति आपको नौकरी की पर्याप्त सुरक्षा प्रदान करती है। इसके परिप्रेक्ष्य में 21 (6%) उत्तरदाताओं ने बिल्कुल नही, 45 (14%) ने बहुत कम सीमा तक, 151 (47%) ने कुछ सीमा तक, 98 (30%) ने अधिकांशतः तथा 10 (3%) ने हमेशा कह कर अपनी अभ्युक्ति प्रदान की।

तालिका क्रमांक – 179

उत्तरदाताओं की श्रम कानूनों के बारे में जानकारी का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 87

सारणी विश्लेषण से विदित होता है कि नौकरी सुरक्षा हेतु कम्पनी नीति ठीक है। इसमें किसी प्रकार की आशंका या अनिश्चय की स्थितियॉ नही है। चूँकि उत्तरदाजाओं के अभिमत में आंशिक अन्तर है लेकिन अर्थगत दृष्टि से उनका आशय नौकरी की सुरक्षा हेतु स्पष्ट है तथा कम्पनी नीति के कारण उनमें नौकरी असुरक्षा की भावना प्रकट नही होती।

तालिका कमांक – 181

नौकरी की सुरक्षा हेतु अपेक्षित व्यवस्थाओं का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	297	92%
2.	नही	28	8%
	योग	325	100

तालिका कमांक 181 में संकलित तथ्य नौकरी सुरक्षा हेतु सम्यक व्यवस्था / अनुशासन से संदर्भित है। जिसमें पूछा गया कि, क्या नौकरी की सुरक्षा हेतु आप किसी प्रकार की व्यवस्था या आश्वासन की आवश्यकता का अनुभव करते है ? इस परिप्रेक्ष्य में प्रदत्त उत्तरदाताओं के अभिकथनानुसार 297 (92%) ने हॉ तथा 28 (8%) ने नही अभ्युक्ति प्रदान की।

सांख्यिकी विश्लेषण से सुस्पष्ट है कि लगभग सभी कर्मी नौकरी सुरक्षा हेतु आश्वासन या कि किसी अन्य व्यवस्था के पक्षधर है। जो इस बात का परिचायक है कि कर्मियों में नौकरी सुरक्षा के प्रति अति अनिश्चय की स्थिति विद्यमान है। उनकी यह आशंका उनके मानसिक संताप का एक महत्वपूर्ण कारण है। जिसका वे अविलम्ब निदान चाहते है। यही कारण है के इस तथ्य संकलन में उनके द्वारा एक मत से नौकरी प्रबंधन/नियोक्ता श्रम संगठन तथा सरकार को उक्त के संदर्भ में अविलम्ब समुचित एवं अपेक्षित कदम उठाकर उनका कियान्वयन करना चाहिए।

तालिका कमांक – 180

नौकरी सुरक्षा में कम्पनी नीति की पर्याप्तता का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 88

प्रस्तुत अध्याय के उप अध्याय **नौकरी की सुरक्षा** के परिप्रेक्ष्य में प्राप्त निष्कर्षानुसार निम्न बिन्दु स्पष्ट हुए । यद्यपि 60% प्रतिशत कर्मी प्रतिष्ठान में अपनी नौकरी की सुरक्षा के प्रति आश्वस्त है तथापि 40% प्रतिशत कर्मियों द्वारा की जाने वाली भिन्न–भिन्न आशंकायुक्त अभ्युक्तियाँ तथ्यों की गम्भीरता को परिपुष्ट करती है । जो श्रमिकों के मानसिक अवसाद का एक महत्वपूर्ण कारण है । नौकरी में असुरक्षा की भावना के कारणों की मीमांसा से प्रकट होता है कि 41% प्रतिशत ने गिरती अर्थव्यवस्था , 14% प्रतिशत ने भूमंडलीकरण 28% प्रतिशत कर्मियों ने सरकारी नीति को इसके लिए उत्तरदायी माना है । यद्यपि उक्त सभी कारण विश्व परिदृश्य एवं भारत सरकार की नीतियों से सम्बद्ध हैं एवं उनका निराकरण स्थानीय प्रबंधन/नियोक्ता द्वारा असम्भव है ,तथापि कर्मियों के मनोमस्तिष्क में नौकरी असुरक्षा का भय, भाव एवं आशंकाएं दूर करने हेतु प्रबंधन को इस संदर्भ में अपने स्तर पर श्रमिकों को आश्वस्त करना चाहिए ।

नौकरी सुरक्षा हेतु श्रमिक संघों की भूमिका के महत्व हेतु 86% प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की है । यथार्थतः नौकरी असुरक्षा के कारण ,विश्व आर्थिक परिदृश्य एवं सरकारी नीति से प्रभावित/सम्बद्ध है । इनमें श्रमिक संघों की कोई भूमिका सिद्ध नही होती है लेकिन श्रम संघों द्वारा किए जाने वाले धरना,आंदोलन ,हड़ताल आदि से प्रबंधन/नियोक्ता तथा सरकारों पर दबाब बनाकर नीतियों में अपेक्षित परिवर्तन ,संशोधन कराया जा सकता है । इसी धारणा/विश्वास के कारण कर्मियों ने श्रमसंघों की भूमिका हेतु अपना अभिमत प्रदान किया है । नौकरी हेतु श्रम कानूनों की भूमिका/महत्ता के संदर्भ में 69% प्रतिशत कर्मियों ने सकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की है ,जो स्पष्ट करती है कि श्रम कानूनों के द्वारा नौकरी में श्रमिकों को पर्याप्त सुरक्षा प्राप्त होती है । इस बिन्दु से इसका महत्व स्वयं सिद्ध हो जाता है । कर्मियों को श्रम कानूनों की जानकारी प्रदान करने वाले स्रोतों/माध्यमों के बारे में 56% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने किसी अभिकरण को स्रोत नही माना है ,जो विचारणीय तथ्य है । अतैव प्रबंधन /नियोक्ता/श्रमसंघों या कि भारत सरकार की ओर से समुचित एवं सकारात्मक व्यवस्था होनी चाहिए । क्योंकि इस प्रकार की जानकारी के अभाव में श्रमिकों के अन्दर प्रबंधन द्वारा स्वयं की उपेक्षा का भाव उदित होता है ,जो श्रमिकों को मानसिक संताप प्रदान करता है ।

अध्याय – 9

अध्याय – 9

शोध अध्ययन के इस अध्याय में, पूर्व उल्लिखित आठ अध्यायों के विवेचनोपरान्त ग्यारह प्रमुख बिन्दुओं पर सारांश रूप में उत्तरदाताओं की संतुष्टि को जानने का प्रयास किया गया है। इसमें उसी से संबंधित तथ्यों का संकलन है। प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मियों द्वारा महत्वपूर्ण विषयों को अंशो/खण्डों/उपखण्डों में किया गया विवेचन वृहद् है ,लेकिन प्रधान विषयों पर सार रूप में कर्मियों की संतुष्टि संबंधी अभ्युक्ति क्या है ? तथा उनके मनोमस्तिष्क पर समग्र विषय का क्या प्रभाव है। अध्याय – 9 की प्रश्न तालिका इसी परिप्रेक्ष्य में है। यद्यपि प्रस्तुत अध्याय में शोध अध्ययन से प्राप्त निष्कर्षों एवं सुझावों का उल्लेख ही प्रमुख रूप से किया गया है , तथापि कतिपय महत्वपूर्ण बिन्दुओं पर सारांशतः कर्मियों का अभिमत जानने का प्रयास भी किया गया है । इसमें उत्तरदाताओं से प्राप्त संतुष्टि अभिकथनों से संबंधित सारणियों का विश्लेषण निम्नवत् है।

तालिका कमांक – 182

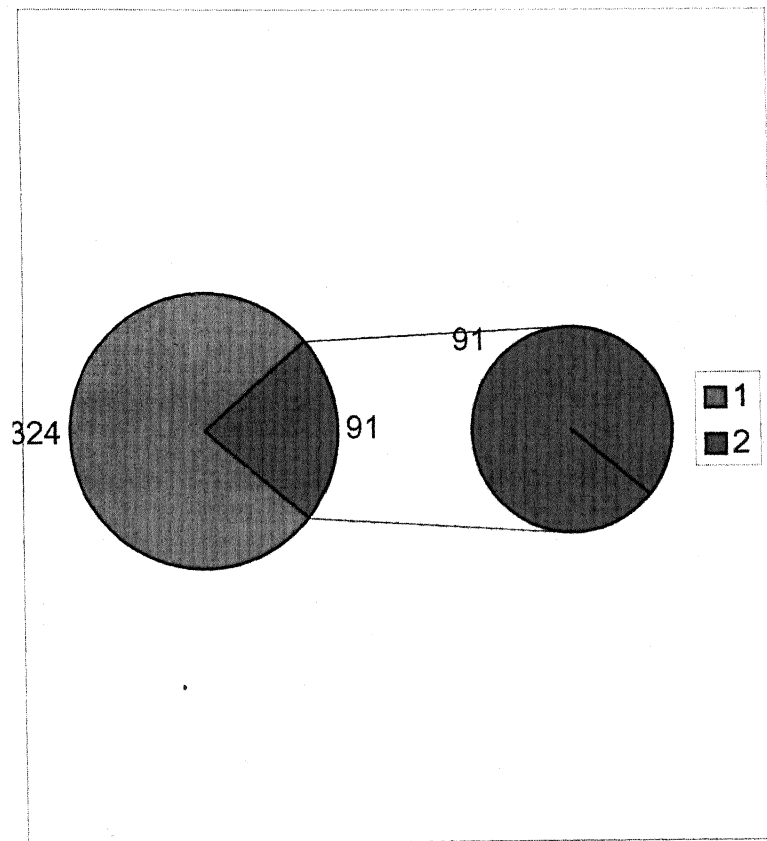
कार्य करने के वातावरण (शोर, गर्मी, प्रदूषण आदि) का विवरण

क्र.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	224	72%
2.	नही	91	28%
	योग	325	100

तालिका क्रमांक 182 इस तालिका में कर्मियों से कार्य करने के वातावरण (शोर, गर्मी, हवा, सफाई आदि) के संदर्भ में संतुष्टि से संबंधित अभिमत प्राप्त किया गया है। जिसमें हॉ एवं न दो ही विकल्प निर्धारित थे । सांख्यिकी विश्लेषणानुसार 224 (72%) उत्तरदाताओं ने हॉ तथा 91 (28%) ने नही अभिकथन दिया । तालिका विवेचना से विदित होता है कि प्रतिष्ठान में शोर, गर्मी, हवा तथा सफाई की समुचित व्यवस्थाएं है। यही कारण है कि लगभग तीन चौथाई कर्मियों के द्वारा इस संदर्भ में संतुष्टि के लिए सकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की गयी है। यद्यपि 28% उत्तरदाताओं ने उक्त के संदर्भ में असंतोष व्यक्त किया है।

तालिका कमांक – 182

कार्य करने के वातावरण (शोर, गर्मी, प्रदूषण आदि) का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 89

जो सम्भवतः उनके कार्यस्थल, कार्यप्रकृति एवं कार्य वातावरण में उक्त व्यवस्थाओं के समुचित न होने के कारण है। इसके लिए प्रबंधन/नियोक्ता को यथाशीघ्र सम्यक एवं पर्याप्त व्यवस्था करना चाहिए। जिससे प्रतिष्ठान के सम्पूर्ण कार्यस्थलों को शोर, गर्मी, हवा, सफाई आदि के सुन्दर एवं श्रेष्ठ वातावरण से युक्तकर कर्मचारियों को स्वस्थ एवं सुविधाजनक व्यवस्थाएं उपलब्ध हो सकें ।

तालिका कमांक – 183

कार्यस्थल पर स्वास्थ्य एवं सुरक्षा स्थिति का विवरण

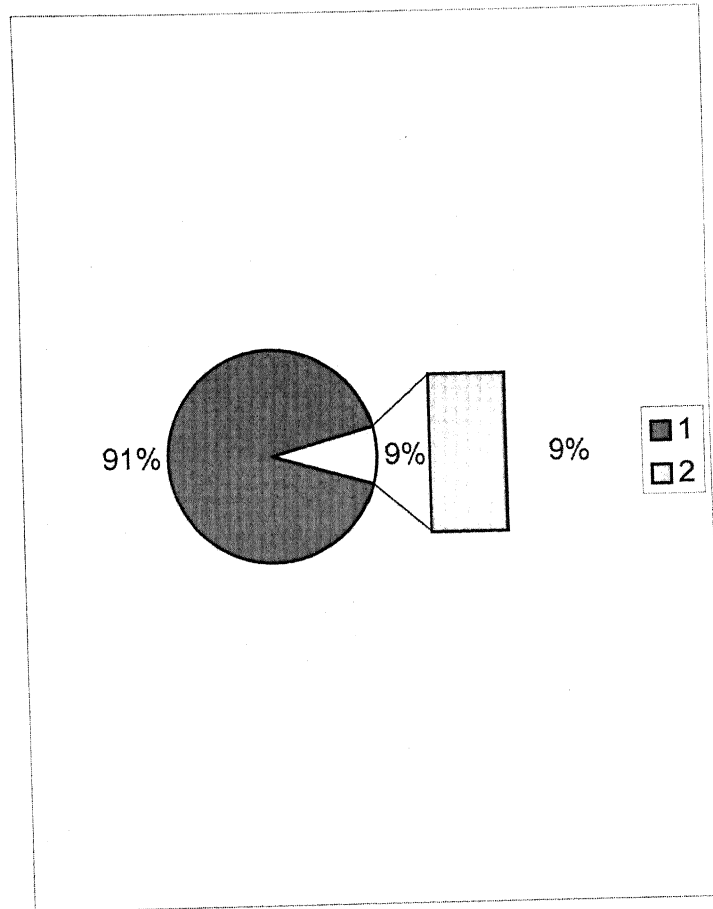
क.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	297	92%
2.	नही	28	8%
	योग	325	100

तालिका कमांक 183 इस तालिका में उत्तरदाताओं से स्वास्थ्य एवं सुरक्षा के संदर्भ में संतुष्टि से संबंधित अभिमत प्राप्त किया गया है। जिसमें दो विकल्प हॉ एवं न पर उनकी अभ्युक्ति अपेक्षित थी। तालिका के अनुसार इस प्रश्न के परिप्रेक्ष्य में 297 (91%) कर्मियों ने हॉ तथा 28 (9%) ने नही अभिकथन प्रदान किया ।

सांख्यिकी विश्लेषण से स्पष्ट है कि स्वास्थ्य एवं सुरक्षा के संदर्भ में प्रायः कर्मचारी सारांशतः संतुष्ट है। यद्यपि 9% कर्मियों ने उक्त बिन्दु पर अपना असंतोष व्यक्त किया है। जो उनकी कार्यप्रकृति के साथ स्वास्थ्य एवं सुरक्षा संबंधी सेवाओं में उनके प्रति की गई प्रबंधकीय उपेक्षाओं के कारण प्रकट हुआ है। तथापि बहुतायत कर्मियों के अभिकथन से उक्त बिन्दुओं पर उनकी संतुष्टि सुस्पष्ट होती है।

संगठन द्वारा नौकरी की सुरक्षा के संदर्भ में कर्मियों की संतुष्टि का विश्लेषण निम्न तालिका में वर्णित है।

तालिका क्रमांक – 183

कार्यस्थल पर स्वास्थ्य एवं सुरक्षा स्थिति का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 90

तालिका कमांक – 184

संगठन द्वारा दी गई नौकरी की सुरक्षा का विवरण

क.सं.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	269	83%
2.	नही	56	17%
	योग	325	100

तालिका कमांक 184 में संकलित तथ्य संगठन द्वारा दी गयी नौकरी की सुरक्षा के परिप्रेक्ष्य में है। जिसमें उत्तरदाताओं से उक्त के लिए उनकी संतुष्टि को जानने का प्रयास किया गया है। तालिका में प्राप्त कर्मियों के अभिमतानुसार 269 (83%) उत्तरदाताओं ने हॉ तथा 56 (17%) ने नही अभिकथन प्रदान किया ।

सांख्यिकी विश्लेषण से विदित होता है कि संगठन द्वारा दी गयी नौकरी की सुरक्षा के संदर्भ में भी कर्मियों ने संतोष व्यक्त किया है। लेकिन 17% कर्मचारियों की उक्त बिन्दु पर नकारात्मक अभ्युक्ति भी एक प्रश्न चिन्ह छोड़ती है। जो वर्तमान औद्योगिक वातावरण में वैश्वीकरण, उदारीकरण औद्योगिक मंदी एवं निजीकरण के कारण उनके मन में एक आशंका पैदा करती है। निजीकरण सम्बन्धी किया कलापों के भयवशात संभवतः उन्होंने नौकरी सुरक्षा के विषय में असंतुष्टि दिखलाई।

वैसे नौकरी सुरक्षा के संदर्भ में पूर्व अध्याय में किए गए विवेचनों से प्राप्त तथ्यों के अनुसार कर्मियों के हृदय में अनेक आशंकाएं विद्यमान है। जिसका एक अंश यह भी परिलक्षित होता है। इसके लिए प्रबंधन/नियोक्ता को यथासम्भव, यथाशक्य को प्रभावी कार्यवाही करनी चाहिए तथा श्रमिकों के मन से नौकरी की अस्थिरता का भय निकालकर उन्हें इस संबंध में पूर्ध आश्वस्त करना चाहिए। प्रतिष्ठान की प्रगति के साथ कर्मियों की निराशा, मनस्ताप एवं मनोमालिन्य को दूर करने का दायित्व भी प्रबंधन का है। जिसके परिप्रेक्ष्य में उनसे सकारात्मक भूमिका की अपेक्षा है।

तालिका कमांक – 185

विभाग/इकाई में संप्रेषण के स्तर का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	231	71%
2.	नही	94	29%
	योग	325	100

तालिका कमांक 185 प्रस्तुत तालिका में संकलित तथ्य प्रतिष्ठान में संप्रेषण (Communication) के स्तर के संदर्भ में है। जिसमें कर्मियों से उन्हें प्राप्त होने वाली सूचनाओं, जानकारियों आदि के लिए इकाई में संप्रेषण का स्तर एवं तत्संबंधी व्यवस्थाओं के बारे में उनकी उनकी संतुष्टि को जानने का प्रयास किया गया है। उल्लिखित बिन्दु के परिप्रेक्ष्य में उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त अभिमतानुसार 231 (71%) ने हॉ तथा 94 (29%) ने नही अभिकथन प्रदान किया ।

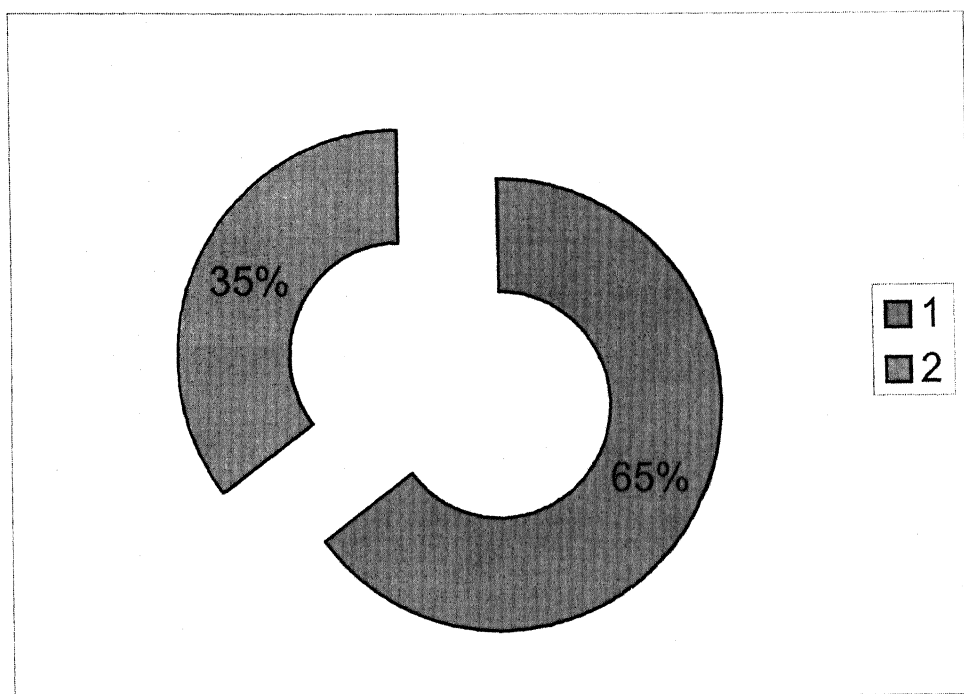
सांख्यिकी विश्लेषण से विदित होता है कि इकाई में संप्रेषण की व्यवस्था के प्रति लगभग दो तिहाई से अधिक कर्मचारी संतुष्ट है ,लेकिन लगभग 30% प्रतिशत कर्मियों द्वारा उक्त बिन्दु के लिए दी गई नकारात्मक अभ्युक्ति विशेष दृष्टव्यं है, विचारणीय है। जिससे परिलक्षित होता है कि प्रतिष्ठान में संप्रेषण स्तर कहीं कहीं बाधित भी है। जहॉ कर्मियों को संबंधित सूचनाएं या तो प्राप्त नही होती और अगर होती है तो बहुत विलम्ब से प्राप्त होती है जिनका कोई औचित्य नही रहता।

इस परिप्रेक्ष्य में प्रबंधन/नियोक्ता को यथाशीघ्र समुचित कार्रवाई की आवश्यकता है। क्योंकि सूचनाओं के अभाव में कर्मी स्वयं को उपेक्षित महसूस करते है तथा उनके मन में यह धारणा भी बलवती हो जाती है कि इकाई में उनका कोई महत्व नही है। फलस्वरूप वे हीनभावना एवं नैराश्य का शिकार हो जाते है। जिससे उनमें उत्तरदायित्व की भावना का ह्रास होने लगता है।

तालिका कमांक – 186

इकाई में प्रशिक्षण/पुनः प्रशिक्षण प्रणाली का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 91

तालिका कमांक – 186

इकाई में प्रशिक्षण/पुनः प्रशिक्षण प्रणाली का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	231	71%
2.	नही	94	29%
	योग	325	100

तालिका कमांक 186 में संकलित तथ्य कर्मियों को प्रतिष्ठान में दिए जाने वाले प्रशिक्षण एवं पुनर्प्रशिक्षण से संबंधित हैं , तथा उल्लिखित विषय में कर्मियों के संतुष्टि स्तर से संबंधित हैं। उक्त के परिप्रेक्ष्य में उत्तरदाताओं से प्राप्त अभिमतानुसार 231 (71%) ने हॉ तथा 94 (29%) ने नही अभ्युक्ति प्रदान की।

सांख्यिकी विश्लेषण से विदित होता है कि प्रतिष्ठान में प्रशिक्षण/पुनर्प्रशिक्षण की व्यवस्थाओं के संबंध में दो तिहाई से अधिक कर्मी संतुष्ट है। लेकिन वहीं लगभग 30% प्रतिशत कर्मचारी प्रशिक्षण व्यवस्थाओं से असंतुष्ट है। जिसका आशय यह है कि प्रशिक्षण संबंधी व्यवस्थाओं में कदाचित सभी कर्मियों को सम्मिलित नही किया जाता है या कि प्रशिक्षण संबंधी विषयों/शीर्षकों/सामग्री/संकाय सदस्यों की गुणवत्ता में कही न कही कोई न्यूनता है, अल्पता है या अपूर्णता है।

इसके लिए यह अति आवश्यक है कि प्रतिष्ठान के प्रशिक्षण संबंधी किया कलापों में उत्कृष्टता लायी जाए तथा उन्हें कर्मियों के व्यक्तित्व विकास से भी जोड़ा जाए। उत्पादन एवं जॉब संबंधी गतिविधियों में कुशलता बढ़ाने के साथ कर्मचारियों के व्यक्तित्व विकास संबंधी कार्यकमों को भी वरीयता प्रदान की जानी चाहिए। इसके अतिरिक्त इकाई में इस प्रकार का प्रशिक्षण चक बनाया जाना चाहिए ,जिसमें सभी कर्मियों को प्रशिक्षण के सुअवसर प्राप्त हो सकें तथा वे कारखाना निष्पादन में अपना अधिकाधिक योगदान दे सकें।

तालिका कमांक –187

उत्तरदाताओं को उनके विकास हेतु दिए जाने वाले अवसर का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 92

तालिका कमांक –187

उत्तरदाताओं को उनके विकास हेतु दिए जाने वाले अवसर का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	98	30%
2.	नही	227	70%
	योग	325	100

तालिका कमांक 187 इस तालिका में संकलित तथ्य कर्मचारियों को प्रतिष्ठान में कैरियर विकास हेतु दिए जाने वाले अवसरों के परिप्रेक्ष्य में है। इस विषय में कर्मियों की संतुष्टि को जानने का प्रयास किया गया है। उक्त के संदर्भ में उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त अभिमतानुसार 98 (30%) ने हॉ तथा 227 (70%) ने नकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की ।

सांख्यिकी विश्लेषण से सुस्पष्ट है कि प्रतिष्ठान में कर्मचारियों को कैरियर विकास के अवसर अत्यन्त न्यून है । यही कारण है कि दो तिहाई से अधिक कर्मियों ने इस बिन्दु पर अपनी असंतुष्टि प्रदर्शित की है। यह एक विचारणीय प्रश्न है । चूँकि प्रत्येक व्यक्ति अपने जीवन में निरंतर विकास की अभिलाषा करता है। जिसके लिए वह व्यक्तिगत अध्ययन / प्रशिक्षण आदि से अपनी प्रतिभा, क्षमता एवं ज्ञान में अभिवृद्धि करता है तथा उसी ज्ञान के आधार पर अपने विकास/प्रोन्नति की अपेक्षा भी रखता है। यदि उसे अपनी बढ़ी हुई शिक्षा, ज्ञान आदि की तुलना में प्रगति का अवसर नही मिलता है तो यह भी निसंदेह सत्य है कि उसके उत्साह में गिरावट आती है । वह नैराश्य, मनस्ताप तथा मनोमालिन्य से ग्रस्त हो जाता है। जो कालान्तर में उसकी क्षमता ,दक्षता ,प्रतिभा एवं कौशल में कमी के साथ प्रतिष्ठान की निष्पादन क्षमता में कमी का एक कारण बनता है।

अतैव उक्त के निवारणार्थ प्रतिष्ठान प्रबंधन द्वारा यथोचित कदम उठाने की आवश्यकता है। जिससे कर्मियों में निरंतर प्रगति की इच्छा बलवती रहे तथा वे अपनी निष्पादन क्षमता के द्वारा स्वयं को तथा प्रतिष्ठान को उत्कृष्टता की ओर ले जाने में समर्थ हों, सक्षम हों एवं तद्हेतु कियाशील हों।

तालिका कमांक – 188

इकाई के पुरस्कार एवं मान्यता योजनाओं में कर्मियों की संतुष्टि का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	256	79%
2.	नही	69	21%
	योग	325	100

तालिका कमांक 188 में संकलित तथ्य, प्रतिष्ठान में संचालित पुरस्कार एवं मान्यता योजनाओं के संदर्भ में कर्मचारियों की संतुष्टि के परिप्रेक्ष्य से संबंधित है। उल्लिखित बिन्दु पर उत्तरदाताओं द्वारा दिए गए अभिमत के अनुसार 256 लगभग 79% ने हॉ तथा 69 लगभग 21 % ने नकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की।

सांख्यिकी विश्लेषण से विदित होता है कि प्रतिष्ठान की पुरस्कार एवं मान्यता योजनाओं के विषय में लगभग अधिकाधिक कर्मचारियों ने संतुष्टि प्रदान की है। जो इस बात की द्योतक है कि इकाई की उक्त योजनाएं प्रायः ठीक है। यहॉ यह भी दृष्टव्य है कि लगभग 90 % कर्मी इन पारितोषित/मान्यता योजनाओं से असंतुष्ट है। जो सम्भवतः उक्त योजनाओं के कियान्वयन या मूल्यांकन की व्यवस्थाओं में कुछ दोष/पक्षपात देखते हों जिस कारण उनका अभिकथन योजनाओं के प्रति असंतुष्टि के रूप में प्रकटित हुआ है।

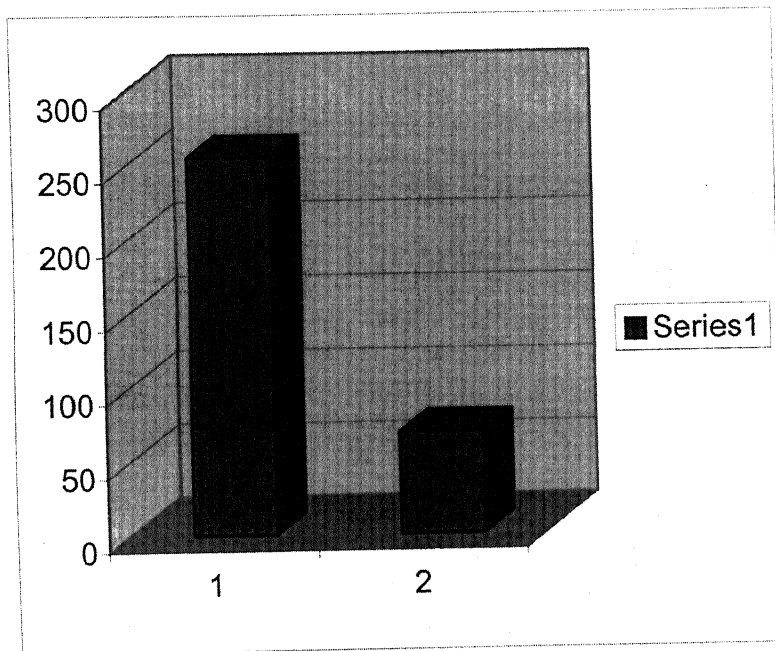
इस संदर्भ में यही कहा जा सकता है कि यद्यपि अधिकांश कर्मी प्रतिष्ठान की इन योजनाओं से संतुष्ट है तथापि सभी कर्मचारियों की भावनाएं सकारात्मक रूप में प्राप्त हों। इसके लिए योजनाओं के कियान्वयन/सीमा निर्धारण/मूल्यांकन में निष्क्षता अवश्य परिलक्षित हो। जिसमें अधिकांश कर्मियों को समाहित करने का प्रयास भी किया जाना चाहिए।

रोजगार की स्थिति (पारिश्रमिक, अनुलाभ आदि के संदर्भ में) संकलित संतुष्टि तथ्य का विवेचन निम्न तालिका में वर्णित है।

तालिका कमांक — 189

रोजगार की स्थिति पर कर्मियों की संतुष्टि का विवरण

रेखाचित्र कमांक — 93

तालिका कमांक – 189

रोजगार की स्थिति पर कर्मियों की संतुष्टि का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	256	79%
2.	नही	69	21%
	योग	325	100

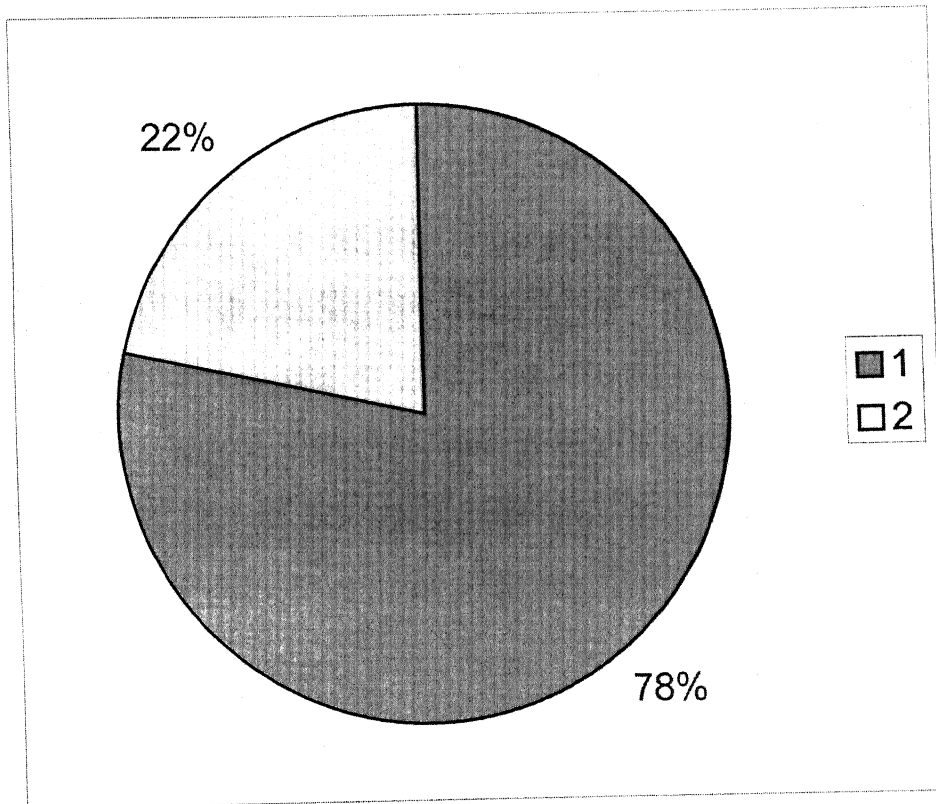
तालिका कमांक 189 में कर्मचारियों से रोजगार स्थिति के विषय में, उनकी संतुष्टि से संबंधित तथ्यों का संकलन किया गया है। इसमें यह जानने का प्रयास किया गया है कि उन्हें प्राप्त होने वाले पारिश्रमिक, अन्य लाभ, सुविधाएं एवं रोजगार की प्रकृति/स्थिति से क्या वे संतुष्ट है ? उक्त के परिप्रेक्ष्य में उत्तरदाताओं से प्राप्त हुए अभिमतानुसार 256 (79%) ने हॉ तथा 69 (21%) ने नकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की है।

सांख्यिकी विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि प्रतिष्ठान में रोजगार की स्थिति के बारे में अधिकांश कर्मचारी संतुष्ट है। जो सम्भवतः वर्तमान में बेरोजगारी की विषम परिस्थितियों के कारण भी उनके द्वारा यह अभिमत प्रदान करने का एक कारक हो सकता है, तथापि कर्मचारियों के अभिकथन से प्राप्त तथ्यों की दृष्टि में यही बात सिद्व होती है कि प्रस्तुत बिन्दु के विषय में प्रायः कर्मचारी संतुष्ट है। इसके उपरान्त यहॉ यह भी दृष्टव्य है कि लगभग 20 % कर्मी रोजगार स्थिति के विषय में असंतुष्ट भी है । जो इस बात का द्योतक है कि सभी कर्मचारी पारिश्रमिक, अनुलाभ आदि स्थितियों कि प्रति संतोष की स्थिति में नही है।

जबकि प्रबंधन का यह भी विशेष दायित्व है कि उसके द्वारा की जाने वाली कल्याणकारी गतिविधियों से कर्मियों का हित लाभ हो साथ ही प्रतिष्ठान में प्राप्त रोजगार के प्रति उनकी विश्वनीयता भी बढ़े। इस संदर्भ में प्रबंधन/नियोक्ता द्वारा प्रशिक्षण एवं जागरूकता संबंधी कार्यक्रमों के साथ–साथ सम्पर्क सम्प्रेषण (Comnunication) बैठकों में श्रमिकों तथा श्रम संघ प्रतिनिधियों को रोजगार के संबंध में पूर्ण आश्वस्त करना चाहिए। जिससे सभी कर्मी अपने रोजगार के प्रति सभी आशंकाओं आदि से दूर रहते हुए प्रतिष्ठान प्रगति में सहायक सिद्व हों।

तालिका कमांक – 190

इकाई की कार्य संस्कृति से कर्मियों की संतुष्टि का विवरण

रेखाचित्र कमांक – 94

तालिका कमांक – 9.9

इकाई की कार्य संस्कृति से कर्मियों की संतुष्टि का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	253	78%
2.	नही	72	22%
	योग	325	100

तालिका कमांक 190 में संकलित तथ्य प्रतिष्ठान की कार्य संस्कृति के विषय में कर्मचारियों की संतुष्टि से संदर्भित है। जिसमें इकाई की कार्य संस्कृति के स्वरूप , प्रभावशालिता, आदि के परिप्रेक्ष्य में कर्मियों से यह जानने का प्रयास किया गया कि सारांशतः क्या वे इस परिवेश ,वातावरण, किया शैली अर्थात कार्य संस्कृति (Work Calture) के प्रति संतुष्ट है ? उक्त के संदर्भ में उत्तरदाताओं द्वारा दिए गए अभिमतानुसार 253 (78%) कर्मियों ने हॉ तथा 72 (22%) ने नकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की।

सांख्यिकी विश्लेषण से विदित होता है कि प्रतिष्ठान की कार्य संस्कृति प्रायः ठीक है और इसमें अधिकांश कर्मी संतुष्ट है । यद्यपि 20% कर्मचारियों ने उक्त बिन्दु के विषय में अपना असंतोष प्रकट किया है तथापि संतुष्टि प्रदाता उत्तरदाताओं की वृहद् संख्या के परिप्रेक्ष्य में प्रतिष्ठान की कार्यसंस्कृति को श्रेयस्कर कहना उचित है ।

चूँकि इस उद्यम में कर्मियों के मध्य पारस्परिक स्नेह, मेल मिलाप, हीन भावना एवं सकारात्मक सहयोग का वातावरण विद्यमान है। इसलिए भी इस प्रकार के तथ्य अध्ययन में प्राप्त हुए है जो कम्पनी की दृष्टि से उत्तम हैं। इसी के साथ असंतुष्टि प्रकट करने वाले उत्तरदाताओं के परिप्रेक्ष्य में प्रबंधन/नियोक्ता को इकाई की कार्यसंस्कृति के उत्तरोत्तर विकास के लिए सतत एवं सकारात्मक प्रयास किए जाने की भी आवश्यकता है।

तालिका कमांक – 191

कम्पनी की पर्यावरण नीति से कर्मियों की संतुष्टि का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	304	93%
2.	नही	21	7%
	योग	325	100

तालिका कमांक 191 में कर्मियों से प्रतिष्ठान की पर्यावरण नीति के संदर्भ में उनके संतोष/असंतोष को जानने का प्रयास किया गया है ? संकलित तथ्यों में उत्तरदाताओं के अभिमतानुसार 304 (93%) ने हॉ अर्थात संतोषजनक तथा 21 (7%) ने नही अभ्युक्ति प्रदान की। सांख्यिकी विवेचना से सुस्पष्ट है कि प्रतिष्ठान के प्रायः सभी कर्मी पर्यावरण नीति के संदर्भ में संतुष्ट है । यद्यपि इस बिन्दु पर भी लगभग 7% कर्मियों का अभिकथन नकारात्मक है। लेकिन यह संख्या विशिष्ट प्रभावी नही है तथा इसकी यह टिप्पणी कदाचित् इस विषय में जागरूकता के अभाव की द्योतक भी है। इस बिन्दु की मीमांसा में यह विशेष उल्लेखनीय है कि इस प्रतिष्ठान को पर्यावरण प्रबंधन प्रणाली हेतु अन्तर्राष्ट्रीय मानक संगठन (ISO) की संस्था डी.एन.ए. द्वारा **ISO–14001 प्रमाण–पत्र** * भी प्राप्त हुआ है। साथ ही ग्रीनटेक फाउन्डेशन की ओर से, केन्द्रीय पेट्रोलियम मंत्री श्री संतोष गंगवार जी के द्वारा वर्ष–2002 के लिए **ग्रीनटेक पुरस्कार** * से भी सम्मानित किया गया है।

इकाई की पर्यावरणीय प्रबंधन प्रणाली के परिप्रेक्ष्य में यह भी दृष्टव्य है कि 529 एकड़ में व्यवस्थित कारखाना क्षेत्र तथा 535 एकड़ में सुविस्तृत आवासपुरी परिसर सघन हरीतिमा से आच्छादित है। यहॉ की मनोरम छटा दर्शनीय है। इस प्रकिया में प्रबंधन एवं कर्मचारियों की सहभागिता तथा समन्वित प्रयासों का महती योगदान है। इसलिए इस बिन्दु के लिए निर्विवाद रूप से यह कहा जा सकता है कि इकाई की पर्यावरण नीति से सभी कर्मी पूर्णतः संतुष्टहै।

---

*स्रोत – संचार एवं जन सम्पर्क विभाग ,बी.एच.ई.एल. झॉसी

शोध अध्ययन के समापन अध्याय के अन्तिम बिन्दु समुदाय और समाज की प्रगति में संगठन/प्रतिष्ठान की भूमिका से संबंधित तथ्यों का संकलन ,विवेचन निम्न तालिका में वर्णित है।

तालिका कमांक – 192

समुदाय और समाज के विकास में संगठन की भूमिका से संतुष्टि का विवरण

क.	उत्तरदायी कारक	उत्तरदाताओं की संख्या	उत्तरदाताओं का प्रतिशत
1.	हॉ	290	89%
2.	नही	35	11%
	योग	325	100

तालिका कमांक 192 इस तालिका में संकचित तथ्य समुदाय और समाज के विकास में प्रतिष्ठान की भूमिका पर कर्मचारियों की संतुष्टि एवं असंतुष्टि के संदर्भ में है। उक्त विषय पर उत्तरदाताओं द्वारा प्राप्त अभिमतानुसार 290 लगभग 89% प्रतिशत ने सकारात्मक अर्थात् संतुष्टि तथा 35 लगभग 11% प्रतिशत ने नही अभ्युक्ति अर्थात असंतुष्टि प्रदान की। सांख्यिकी विवेचना से विदित होता है कि सामाजिक विकास, उत्थान आदि के संदर्भ में प्रतिष्ठान की भूमिका से प्रायः सभी कर्मी संतुष्ट है। यद्यपि 11% कर्मचारियों ने इस विषय में अपनी असंतुष्टि का प्रकटीकरण किया है। लेकिन एक बड़ी एवं प्रभावी संख्या द्वारा संबंधित बिन्दु पर दिए गए अभिकथन के परिप्रेक्ष्य में यह सिद्ध होता है कि प्रतिष्ठान के कर्मचारियों ने इकाई की भूमिका उक्त विषय में निर्विवाद रूप से सकारात्मक स्वीकृति प्रदान की है, मान्यता प्रदान की है। यहॉ यह बात विशेष उल्लेखनीय है कि प्रतिष्ठान में कार्यरत सात श्रमिक संगठनों के अतिरिक्त प्रबंधन द्वारा <u>अनुसूचित जाति एवं जनजाति एसोसिएशन</u> * को भी पूर्ण मान्यता प्रदान की गयी है। अनुसूचित जाति एवं जनजाति एसोसिएशन को समय–समय पर प्रबंधन द्वारा किए जाने वाले समझोतों, निर्णयों एवं समाज कल्याण से संबंधित विषयों पर विचार विमर्श हेतु आमंत्रित किया जाता है।

स्रोत : *स्रोत : औद्योगिक संबंध प्रकोष्ठ (मा.सं.वि.) ,बी.एच.ई.एल.–झॉसी

तालिका क्रमांक – 192

समुदाय और समाज के विकास में संगठन की भूमिका से संतुष्टि का विवरण

रेखाचित्र क्रमांक – 95

इसी के साथ आवासपुरी परिसर में अपनी सामाजिक, सांस्कृतिक, धार्मिक एवं पारम्परिक गतिविधियों को संचालित करने वाले अनेक सामाजिक संगठन क्रियाशील हैं। जिनमें भोजपुरी समाज, बृज मंडल, बुन्देलखण्ड कला एवं संस्कृति संगठन, महाराष्ट्र समाज, बंगीय समाज, दक्षिण भारतीय परम्पराओं को रूपायित करने वाला, अयप्पा समाज, आदि प्रमुख हैं। वहीं प्रबंधन द्वारा या कि प्रबंधन के सहयोग से सांस्कृतिक, साहित्यिक, मनोरंजनप्रद एवं कीड़ा संबंधी विविध कियाकलापों को संचालित करने वाले संगठन / संस्थाएं भी परिसर में संचालित है। जिनमें क्लव बुन्देला, सामुदायिक भवन, मनोरंजन केन्द्र, खेल परिसर आदि का नामोल्लेख किया जा सकता है।

उक्त विविध समाजों / संगठनों की गतिविधियों को प्रतिष्ठान का प्रत्यक्ष और परोक्ष रूप में सहयोग समर्थन प्राप्त होता रहता है। इसीलिए अधिकांश कर्मियों द्वारा समाज समुदाय के विकास में संगठन की भूमिका पर संतोष प्रकट किया है। यहाँ यह उद्धृत करना भी अनिवार्य है कि शनैः शनैः कर्मचारियों में सामाजिक कियाकलापों के प्रति उदासीनता प्रकट हो रही है। सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति उनके मन में उपेक्षा का भाव उत्पन्न हो रहा है , जो चिन्ता का विषय है और इसी चिन्ता ने प्रस्तुत विषय पर शोध अध्ययन के लिए प्रेरित किया है।

कर्मचारियों में सामाजिक जागरूकता एवं निष्ठा की भावना के ह्रास के कारणों का विवेचन पूर्व अध्यायों में विश्लेषित करने का पूर्ण मनोयोग से प्रयास किया गया तथा प्रस्तुत समस्या से सम्बन्धित कारणों के निवारण/निदान को जानने का प्रयास भी किया गया । उक्त विवेचना से यह पूर्ण रूपेण स्पष्ट हो जाता है कि शोध अध्ययन में उठाया गया विषय सामाजिक है तथा औद्योगिक समाज में उत्पन्न नई समस्या का प्रकटीकरण है, जिस के लिए अविलम्ब सार्थक उपायों को किए जाने की महती आवश्यकता हैं।

निष्कर्ष एवं सुझाव :— प्रस्तुत शोध प्रबंध **श्रमिकों में घटते सामाजिक उत्तरदायित्वों का समाजशास्त्रीय अध्ययन** एक गहन एवं सूक्ष्म अध्ययन है। इस अध्ययन में श्रमिकों को स्वतन्त्र परिवर्तय मानकर उनमें सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति बढ़ती उपेक्षा को विश्लेषित करने का प्रयत्न किया गया है। इस अध्ययन में उनकी व्यवसायिक संतुष्टि, पदोन्नति, कल्याण संबंधी अपेक्षाओं, श्रमिक संगठनों की गतिविधियॉ एवं उनकी समस्याओं पर प्रश्नात्मक स्थिति को अध्ययन के अन्तर्गत समाहित किया गया है। इस प्रकार प्रस्तुत अनुसंधान में उपर्युक्त पहलुओं को विशेषरूपेण विश्लेषण हेतु ध्यान में रखा गया है। यह अध्ययन सार्वजनिक प्रतिष्ठान बी.एच.ई.एल. झॉसी में कार्यरत 325 कर्मचारियों पर आधारित है। तथ्यों से विदित है कि प्रस्तुत शोध में बहुसंख्यक कर्मी शिक्षित है , जिनमें अधिकांश माध्यमिक एवं उच्चतर माध्यमिक स्तर के है। सम्पूर्ण निर्देशों में कतिपय को छोड़कर समस्त निर्देश स्पष्ट करते है कि सभी कर्मचारी विवाहित है। पारिवारिक दृष्टि से एकल एवं केन्द्रीय परिवारों की अधिकता है । प्रायः कर्मी इन्हीं परिवारों का प्रतिनिधित्व करते हैं।

व्यवसाय एवं आय के अध्ययन से स्पष्ट हुआ है कि सभी कर्मियों की आय का स्रोत नौकरी ही है । चूँकि अध्ययन में उद्योग क्षेत्र बी.एच.ई.एल. में कार्यरत कर्मियों से ही साक्षात्कार लिया गया है तथा उनके विषय में ही शोध प्रस्तुत किया जा रहा है । इसलिए सभी उत्तरदाताओं का व्यवसाय नौकरी होना स्वाभाविक है। जाति वर्ग के विश्लेषण निष्कर्षानुसार सामान्य वर्ग एवं अनुसूचित वर्ग के कर्मियों का आनुपातिक प्रतिनिधित्व ही अधिक है। चूँकि आरक्षण सीमाओं का निर्धारण प्रतिष्ठान में पूर्णरूपेण लागू है , अतः यह भी सहज है कि भर्ती उन्हीं मानदण्डों के अन्तर्गत होती है । परिणामतः कर्मियों की संख्या उसी अनुपात में इनका प्रतिनिधित्व करती है। गतिशीलता और देश काल के अनुसार परिवर्तन होने की नमनीयता में ही सामाजिक संस्था की जीवन शक्ति निहित होती है। किन्तु इस परिवर्तन में मौलिक तत्व तब तक नही बदलते जब तक कि स्वयं मानव प्रकृति में ही कान्तिकारी परिवर्तन न हो। यद्यपि उक्त सिद्धान्त समाजशास्त्रीय परिवेश में सर्वथा मान्य है , तथापि औद्योगिक कान्ति के बाद समाज में शनैः शनैः होने वाला परिवर्तन कालान्तर में अनेक समस्याओं का मूर्तिमंत स्वरूप बनकर आज विश्वविराट के समक्ष खड़ा हुआ है।

जिस पर ध्यान आकर्षित होना ही स्वाभाविक नही बल्कि अति आवश्यक यह है कि इसके मूल कारण की विवेचना समाजशास्त्रीय सिद्धान्तों के अनुरूप की जाय तथा इस पर विधिवत शोध किया जाय। इसी परिप्रेक्ष्य में किए गए प्रस्तुत शोध अध्ययन से प्राप्त निष्कर्षो का सार संक्षेप अध्यायशः निम्नवत् है।

भूमिका एवं पद्धति शास्त्र :— समाज के विकास एवं संचलन की यात्रा प्राचीन काल के प्रस्तर युग उत्तरोत्तर कम से आज वैज्ञानिक युग में प्रवाहमान है। आखेट, चरवाहा, कृषि, शिल्प, पश्चात उद्योग का प्रगति काल ऐतिहासिक दृष्टि से सिद्ध होता है। लेकिन जैसा कहा जाता है कि कोई भी सफलता/उपलब्धि अपने मूल में कतिपय समस्याओं को भी प्रश्रय देती है। इसी कथन को सत्य सिद्ध करते हुए समाज शास्त्र में स्वीकार किया गया है कि औद्योगिक कान्ति के साथ समाज में एक नवीन वर्ग (श्रमिक वर्ग) का अभ्युदय हुआ। क्योंकि एक बड़ी आबादी उद्योगों के मध्य पोषित, पल्लवित हुई और उसी के साथ अनेक समस्याओं का प्रादुर्भाव भी हुआ । जो आज भयावह रूप में विश्व मंच पर परिलक्षित हो रही है। उनमें सामाजिक उत्तरदायित्वों की बढ़ती उपेक्षा प्रमुख है ।

प्राकल्पना :— मेरे अध्ययन की प्राकल्पनाएं यह थी कि वैज्ञानिक संसाधनों के माध्यम से औद्योगिक जगत की प्रगति जहाँ विश्व मानव को अनेकानेक सुख—सुविधाएं उपलब्ध कराती है, उनकी समृद्धि आदि में सहायता करती है। वहीं उनकी संवेदनाओं में निरन्तर ह्रास भी करती है ।अतैव यांत्रिक जीवन में पोषित वर्ग की मानवीय संवेदनाओं की कीमत पर इस प्रगति को स्वीकार नही किया जाना चाहिए। क्योंकि मनुष्य एक सामाजिक प्राणी है,और उसकी संवेदनाएं, नैतिक मान्यताएं एवं उसके मूल्य इस सिद्धान्त का मूल आधार हैं । यदि इन मान्यताओं, संवेदनाओं के क्षरण तथा समाज के इन शाश्वत मूल्यों के लुप्त होने की कीमत पर हम औद्योगिक प्रगति के चरम पर पहुँच जाएं तो यथार्थ में यह प्रगति प्रगति नही है। संस्कृति परक संतुलित विकास से ही संपूर्ण बसुन्धरा को सुख ,शान्ति , प्रेम एवं आनन्द की प्राप्ति होगी। भौतिक पक्ष की प्रगति के साथ मानवीय गुणों के सकारात्मक पक्षों की अभिवृद्धि से मनुष्य को पूर्ण व्यक्तित्व प्रदान किया जा सकता है तथा इन्ही परम्पराओं का निर्वहन करने वाला समाज एक श्रेष्ठ, सुन्दर एवं सार्थक समाज बन सकता है।

इसी क्रम में सम्पूर्ण विश्व, बसुन्धरा एवं प्रकृति के सभी भूत प्राणियों के कल्याण को प्राप्त किया जा सकता है। यही विकास यात्रा मानव, समाज, विश्व एवं भूमंडल के लिए मंगलकारी है।

शोध समस्या की तथ्यात्मक विवेचना से एवं विधिवत समाज शास्त्रीय अध्ययन से प्राप्त निष्कर्ष का वर्णन करें तो यह बात पूर्ण रूपेण सत्य सिद्ध होती है कि श्रमिक क्षेत्रों में सामाजिक उत्तरदायित्व की भावना का क्षरण हो रहा है । यह बिन्दु उनके मानस में संवेदन शून्यता की स्थिति उत्पन्न कर रहे है, जो अत्यन्त विचारणीय है। उपरोक्त वर्गो की यह समस्या समाज के लिए भी अत्यन्त शोचनीय है । समाज के सभी घटकों का सर्वांगीण विकास होना चाहिए। सर्वांगीण विकास के अन्तर्गत शैक्षणिक, आर्थिक, व्यवसायिक, सांस्कृतिक तथा सामाजिक विकास सन्निहित है । लेकिन जब किसी वर्ग का विकास एक ही क्षेत्र में हो रहा हो तथा दूसरी ओर उसका एवं मानव मूल्यों का ह्रास हो रहा हो तो यह यथार्थ विकास नही है , वास्तविक विकास नही है ।

सामाजिक विकास का महत्वपूर्ण पहलू है मानवीय संवेदनाएं , मानवीय मूल्य । उनका क्षरण कालान्तर में नैराश्य भाव को उत्पन्न कर समाज में एक प्रकार की शून्यता उत्पन्न कर देते है। ये सभी स्थितियॉ श्रमिक क्षेत्र में (औद्योगिक क्षेत्र में) कार्यरत कर्मचारियों में प्रायः परिलक्षित हो रही है तथा दिन प्रतिदिन इनका स्वरूप घनीभूत होता जा रहा है। जो इस शोध विषय के अध्ययनोपरान्त मंथित निष्कर्ष से प्राप्त हुआ है।

शोध समस्या के मंथन से प्राप्त नवनीत से पूर्ण रूपेण यह तथ्य सिद्ध हुआ कि शोध की वर्तमान में महती आवश्यकता थी । जिससे इसे समाजशास्त्रीय विषय की कसौटी पर कसा जा सके तथा इसकी समसामायिक उपयोगिता भी सिद्ध हो सके। अतः भौतिक (औद्योगिक) प्रगति के साथ मानवीय मूल्यों, संवेदनाओं, मान्यताओं को स्थापित करना अनिवार्य है। और यदि कहीं इनकी प्रगति बाधित हो रही है तो इस पर अवश्य चिन्तन मनन किया जाना चाहिए। तथा इसके संदर्भ में यथोचित प्रयास भी किया जाना चाहिए । जो सामाजिक संवेदना एवं दृढ़ इच्छा शक्ति से सम्भव भी है।

वैयक्तिक परिप्रेक्ष्य निदर्श विषयक जानकारी :– अध्याय – 2 में बीएचईएल प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मियों (श्रमिकों) की वैयक्तिक जानकारी यथा – शिक्षा, जाति/वर्ग, विवाह संबंधी जानकारी, उनकी इच्छाएं इत्यादि के बारे में तथ्य संकलित किए गए व्यवसाय एवं आर्थिक स्थिति (आय के स्रोत) की जानकारी प्राप्त की गई तथा पारिवारिक विवरण के संदर्भ में सूचनाओं/तथ्यों का संकलन किया गया ।

वैयक्तिक जानकारी के अन्तर्गत संकलित तथ्यों में सामान्य जानकारी एवं पारिवारिक विवरण का यथोचित विश्लेषण उक्त तालिकाओं में वर्णित किया गया है। जिसमें कर्मियों के व्यक्तित्व वृति, शिक्षा, मनःस्थिति एवं स्तर के साथ पारिवारिक पृष्ठभूमि, स्वरूप एवं आकार का सम्यक विवेचन करने का प्रयास किया गया है। प्रस्तुत अध्याय में विवेचित तालिकाओं के विश्लेषण से प्राप्त निष्कर्ष निम्नवत् है। इकाई में 31 से 50 वर्ष का आयु वय के लगभग 85% प्रतिशत कर्मी सेवारत है। आयु का यह पक्ष उत्तरदायित्वों की अधिकता वाला होने के कारण कर्मियों की व्यक्तिगत व्यवस्थाओं का प्रदाता भी है । परिणामतः श्रमिकों में सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति उपेक्षा भाव है। जाति वर्ग में 60% प्रतिशत सामान्य, 30% अनुसूचित तथा 10% प्रतिशत में अन्य की संख्या है। वैवाहिक दृष्टि से प्रतिष्ठान में प्रायः सभी कर्मी विवाहित है।

शैक्षणिक स्तर : – शैक्षणिक स्तर की विवेचना के अनुसार 43% इण्टर, 37% स्नातक, परास्नातक तथा 19% प्रतिशत कर्मियों की शिक्षा यद्यपि हाई स्कूल स्तर तक की है तथापि तकनीकी प्रकृति का कार्य एवं कारखाना क्षेत्र में उद्योग संस्कृति के कारण कदाचित उन्हें उच्च शिक्षा का विशेष लाभ प्राप्त नही हो पाता है। श्रमिकों की निवास/आवास संबंधी विवेचना के अनुसार 69% प्रतिशत कर्मियों का निवास आवासपुरी (Town Ship) तथा 24% का निवास नगरीय क्षेत्र में है। जो यह प्रकट करता है कि प्रायः सभी कर्मी नगरीय संस्कृति के परिवेश से आवृत है जिसके परिणामस्वरूप उनके ऊपर औद्योगीकरण के साथ नगरीकरण के प्रभावों का भी असर परिलक्षित होता है। शोध अध्ययन के उत्तरदाताओं में सामान्य वर्ग के कामगारों की संख्या 60% प्रतिशत है। चूँकि प्रतिष्ठान में उनकी संख्या ही सर्वाधिक है अतैव आनुपातिक प्रतिनिधित्व के फलस्वरूप ऐसा होना स्वाभाविक भी है।

<u>पारिवारिक पृष्ठभूमि</u> :– पारिवारिक पृष्ठभूमि के आधार पर प्रतिष्ठान के कर्मियों में अधिकांशतः एकल एवं केन्द्रीय परिवारों से है तथा एक से पॉच सदस्य संख्या वाले परिवारों की संख्या भी लगभग 86% है। जो इस तथ्य को इंगित करती है कि प्रतिष्ठान कर्मियों को एक व्यवस्थित परिवार के दायित्वों का सम्यक परिपालन भी करना पड़ रहा है। जो उनकी व्यस्तताओं एवं समयगत अल्पताओं के दिग्दर्शन का आभास कराता है। दायित्व बोध की अधिकता मानसिक तनावों एवं नैराश्य वृत्ति में वृद्धि का परिचायक भी है, कुछ अंशों में सामाजिक उत्तरदायित्वों की उपेक्षा का कारण भी।

<u>प्रवसन एवं गतिशीलता</u> :– अध्याय–3 में किया गया अध्ययन श्रमिकों के आवास / प्रवास / आवागमन तथा निवास संबंधी जानकारियों का अध्ययन है। ऐसे कारण जिनसे उन्हें अपने कार्यस्थल (ड्यूटी) पहुचने आदि में समयगत समस्याओं के साथ परिवहन एवं विलम्ब आदि पर प्रबंधन/नियोक्ता की प्रतिक्रियाओं का सामना करने हेतु विवश होना पड़ता है। इसके अतिरिक्त रोजगार प्राप्ति में आने वाली कठिनाईयॉ, संचार, सम्पर्क एवं आवासीय समस्याओं का भी अध्ययन इसमें सम्मिलित है। ''प्रवसन एवं गतिशीलता'' अध्याय में तालिकाओं के सम्यक विश्लेषण के फलस्वरूप प्राप्त निष्कर्ष निम्नवत् है–

आय के घटते स्रोतों के कारण पारिवारिक दायित्वों का भली भॉति निवर्हन स्थानीय स्तर पर न हो पाने के कारण 55% प्रतिशत तथा 45% उत्तरदाता बढ़ते एवं बिखरते परिवार, सिकुड़ते खेत तथा संयुक्त परिवारों के तनावों के कारण नौकरी हेतु बाहर आये । निष्कर्षानुसार आर्थिक एवं पारिवारिक समस्याओं की पृष्ठभूमि में नौकरी खोजने तथा प्रारम्भ करने वाले कर्मी सदा उक्त बिन्दुओं से संदर्भित तनावों से युक्त रहे है। वहीं प्रबंधन द्वारा उपेक्षा या कि अपेक्षित अभिलाषाओं की पूर्ति न होने के कारण श्रमिकों में उत्तरदायित्व की भावना का ह्रास हुआ है । चूँकि इसकी पृष्ठभूमि में आर्थिक या पारिवारिक तनाव तो पूर्व से ही विद्यमान है । ऐसे में इनकी भावनाओं/आकांक्षाओं की उपेक्षा भी इन्हें सामाजिक उत्तरदायित्वों से विमुख करती है।

प्रवास सम्बन्धी :– प्रतिष्ठान में ग्रामीण क्षेत्र से नौकरी करने हेतु आये कर्मियों की संख्या 43% तथा नगरीय क्षेत्र से आने वालों की संख्या 37% है । जबकि महानगरीय या कस्बों से आने वालों का प्रतिशत 20% है। इससे सुस्पष्ट है कि ग्रामीण क्षेत्र एवं लघु नगरीय क्षेत्र से सीधे आने वालों की संख्या ही प्रतिष्ठान में सर्वाधिक है। जो औद्योगिक एवं महानगरीय संस्कृति के कारण अपने मूल स्रोत अर्थात सामाजिक चिन्तन से शनैः शनैः दूर होते जा रहे है। आवासपुरी में रहने वालों का प्रतिशत लगभग 75% है तथा 25% प्रतिशत कर्मियों का आवास उसके आस–पास व्यवस्थित है। जो उनके ऊपर नगरीकरण के सम्पूर्ण दुष्प्रभावों को प्रक्षेपित कर रहा है।

इस प्रतिष्ठान में नौकरी करने के कारणों में लगभग 74% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने नौकरी की सुरक्षा तथा 26% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने अन्य संस्थानों से उत्तम सुख सुविधा पर अपना अभिमत प्रकट किया । अर्थात् वर्तमान परिवेश में उत्तरदाता नौकरी की सुरक्षा के प्रति विशेष चिन्तित हैं। यही कारण है कि इस प्रतिष्ठान में नौकरी करने में उनके मस्तिष्क में उक्त बिन्दु प्रभावी रहा जबकि अन्य संस्थानों की अपेक्षा उत्तम सुख सुविधाओं को कम उत्तरदाताओं ने ही स्वीकार किया। अतैव नौकरी की अस्थिरिता की थोड़ी सी आशंका भी उनको मानसिक रूप से व्यथित कर सकती है , क्योंकि वर्तमान में बेरोजगारी एक विकराल समस्या के रूप में चतुर्दिक व्याप्त है। मानसिक व्यथाओं/कुण्ठाओं से जूझते श्रमिकों की नौकरी के भविष्य के प्रति अधिक आशंका उनकी मनोदशा (जो सामाजिक उपेक्षा के लिए उत्तरदायी है) का वर्णन करती है।

श्रमशक्ति संरचना/भर्ती एवं प्रशिक्षण :– चतुर्थ अध्याय में भर्ती एवं प्रशिक्षण से संबंधित प्रश्न तालिकाओं से प्राप्त निष्कर्षो के अनुसार यहा स्पष्ट परिलक्षित होता है कि अधिकांश कर्मियों द्वारा सर्विस के प्रारम्भिक काल में आने वाली कठिनाईयों को नौकरी (रोजगार) प्राप्ति की प्रसन्नता के कारण अधिक गम्भीरता से नही लिया गया । चूँकि प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मियों का या तो यह प्रथम रोजगार है या कि भेल प्रतिष्ठान में नौकरी में आने के पूर्व वे प्राइवेट आदि क्षेत्रों में सेवारत थे।

इसी कारण नौकरी की समस्याओं को अधिक महत्व नही दिया तथा उन कठिनाईयों का निराकरण उन्होंने स्वयं के प्रयासों से ही किया । यह अति लघु अध्याय है जिसमें उनकी नौकरी तथा उसके पूर्व प्रशिक्षण से संबंधित तथ्य संकलित है। प्रस्तुत अध्याय के प्रथम उप अध्याय "भर्ती एवं प्रशिक्षण" में तालिकाओं के सम्यक विश्लेषणोपरान्त प्राप्त तथ्यों के निष्कर्ष निम्नवत् है।

नौकरी हेतु सूचना स्रोत :– नौकरी के बारे में जानकारी प्रदान करने वाले स्रोतों के विषय में 31% को सेवायोजक (सेवायोजन कार्यालय) द्वारा, 29% के प्रशिक्षण के द्वारा (आई टी आई में) तथा 27% के संबंधियों / परिवारीय जनों द्वारा सूचना प्राप्ति का माध्यम घोषित किया है। अर्थात लगभग 60% कर्मियों को अपने प्रशिक्षण एवं सेवायोजन कार्यालय से नौकरी के विषय में जानकारी प्राप्त हुई तथा शेष के सूचना स्रोतों में पारिवारिक/संबंधी/ग्रामीण/या अन्य माध्यम प्रभावी रहे। नौकरी प्राप्ति में सहायता की दृष्टि से देखें तो 85% उत्तरदाताओं ने स्वयं के प्रयासों से नौकरी प्राप्त की अर्थात अन्य अभिकरणों/माध्यमों से सहायता आदि की प्राप्ति नगण्य है।

नौकरी पूर्व प्रशिक्षण :– नौकरी पूर्व प्रशिक्षण के संदर्भ में 85% उत्तरदाताओं द्वारा प्रदत्त सकारात्मक अभ्युक्ति स्पष्ट करती है कि अधिकांश कमियों ने नौकरी के पूर्व ही व्यवस्थित प्रशिक्षण प्राप्त कर लिया था । प्रशिक्षण स्रोत एवं अवधि के विषय में तथ्यान्वेषण के अनुसार 95% प्रतिशत कर्मियों ने बीएचईएल में ही प्रशिक्षण प्राप्त किया शेष ने अन्य संस्थानों से प्रशिक्षण प्राप्त किया है तथा लगभग 96% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने एक वर्षीय (पाठ्यक्रम) प्रशिक्षण प्राप्त किया है। प्रथम रोजगार या दूसरे आदि अन्य रोजगार संबंधी तथ्य संकलन की विवेचना में 93% प्रतिशत कर्मियों का यह प्रथम रोजगार है अर्थात अधिकांश उतरदाताओं ने सीधे इसी प्रतिष्ठान में नौकरी प्राप्त की है। यह अति लघु उप अध्याय है जिसमें उनकी नौकरी तथा उसके पूर्व प्रशिक्षण से संबंधित तथ्य संकलित है। इसमें यह भी विशेष उल्लेखनीय है कि अधिकांश कर्मी भेल द्वारा दिए जाने वाले प्रशिक्षण पाठ्यक्रम (एकवर्षीय/त्रिवर्षीय) द्वारा ही प्रशिक्षित है। 93% प्रतिशत कर्मियों का प्रतिष्ठान में यह प्रथम रोजगार है जबकि 7% प्रतिशत कर्मी बी.एच.ई.एल. में नौकरी के पूर्व अन्य संस्थानों में भी नौकरी कर चुके है। अर्थात उनका यह दूसरा या अन्य रोजगार है।

प्रारम्भिक समस्याओं का समाधान :—नौकरी के प्रारम्भ काल में आने वाली समस्याओं का समाधान 93% प्रतिशत कर्मियों ने स्वयं के प्रयासों से किया है। कतिपय (लगभग 7%) कर्मियों की समस्याओं का समाधान श्रमिक संगठनों के माध्यम से हुआ है। जबकि यहाँ यह दृष्टव्य है कि प्रबंधन द्वारा श्रमिकों की समस्या समाधान हेतु कोई सकारात्मक सहयोग प्राप्त नही हुआ है। परिणामतः नौकरी के प्रारम्भ से ही श्रमिकों की मानसिकता में प्रबंधन के प्रति नकारात्मक चिन्तन का प्रवेश हुआ, जो कालान्तर में उनकी नैराश्य वृत्ति को प्रकट करता है। इसमें यह भी विशेष उल्लेखनीय है कि अधिकांश कर्मी भेल द्वारा दिए जाने वाले प्रशिक्षण पाठ्यक्रम (एकवर्षीय/त्रिवर्षीय) द्वारा ही प्रशिक्षित है।

प्रशिक्षण निष्कर्ष :— प्रशिक्षण संबंधी निष्कर्ष के अनुसार कर्मियों ने प्रतिष्ठान में प्रशिक्षण संबंधी व्यवस्थाओं पर संतोष तो व्यक्त किया है। लेकिन प्रशिक्षण निविष्ट(Input) में गुणता युक्त कार्यक्रमों की अपेक्षा भी की है। कर्मियों से प्राप्त अभिमत के परिप्रेक्ष्य में कतिपय तथ्य स्पष्ट करते है। कर्मी प्रशिक्षण एवं पुनः प्रशिक्षण कार्यक्रमों में अपने कार्य एवं व्यवसाय से संबंधित विषयो पर प्रशिक्षण चाहते है। जिससे उनकी कार्यकुशलता (Work skillness) तथा कार्य क्षमता (work effiecleney) में वृद्धि हो। इसी के साथ प्रशिक्षण कार्यक्रमों में सभी कर्मियों की सहभागिता को भी उत्तरदाताओं ने अनिवार्य माना है। अर्थात् सभी कर्मियों को प्रशिक्षण के समान अवसर अनिवार्य रूप से प्राप्त होना चाहिए। चूँकि अनेक कार्यक्रमों में सभी कर्मियों को समुचित अवसर नही मिलता है। इसलिए ऐसे तथ्य प्राप्त हुए ।

प्रतिष्ठान प्रबंधिका यदि प्रशिक्षण काय्रक्रमों की गुणवत्ता में अपेक्षित सुधार को , (जैसे—कार्य एवं व्यवसाय संबंधी प्रशिक्षण कार्यक्रमों में सम्मिलित करना।) तो कर्मचारियों की कार्य कुशलता क्षमता एवं दक्षता में वृद्धि होगी तथा प्रतिष्ठान के उत्पादों में गुणता वृद्धि एवं अपव्यय/रिजेक्शन आदि में न्यूनता होगी। परिणामतः प्रतिष्ठान के लाभ में उत्तरोत्तर प्रगति होगी तथा कर्मचारियों का कार्य संतुष्टि के साथ मनोमालिन्य/निराशा आदि से मुक्ति प्राप्त होगी। जो कर्मचारी, प्रतिष्ठान, समान एवं देश के लिए हितकारी होगी।

प्रस्तुत अध्याय के द्वितीय उपअध्याय "व्यवसाय एवं प्रतिष्ठान" में विवेचित/विश्लेषित तालिकाओं से प्राप्त निष्कर्ष निम्नवत् है :–

प्रतिष्ठान पंजीयन के विषय में लगभग 90% प्रतिशत कर्मियों ने अनभिज्ञता प्रकट की। जिससे विदित होता है कि कर्मियों को विधिवत सूचनाएं उपलब्ध नही करायी जाती । मूल तथ्यों एवं सूचना सम्बंधी विषयों पर उनके मध्य संवादहीनता जैसा आभास है। उच्चाधिकारियों/ संबंधित अभिकरण द्वारा सूचनाओं/तथ्यों/कम्पनीगत निर्णयों की जानकारी के अभाव में कर्मी स्वयं को एकाकी एवं उपेक्षित महसूस करते है। फलस्वरूप उनके अन्दर कुण्ठा, निराशा का प्रवेश होता है। जो उनके द्वारा सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति की जाने वाली उपेक्षा के रूप में प्रकट होती है।

कार्यस्थल/भवन सम्बन्धी व्यवस्थाएं :– कार्यस्थल/भवन में संवातन (वायु)/ प्रकाश / पेयजल आदि से संबंधित विषय में 75% कर्मियों ने उक्त व्यवस्थाओं पर अपनी संतुष्टि प्रदान की है। अतिरिक्त कार्य (Over Time) को छुट्टी के रूप में प्रदत्त करने की व्यवस्था में परिवर्तन की अपेक्षा 86% प्रतिशत कर्मियों ने की है साथ ही उनके अभिमतानुसार 72% द्वारा वेतन का निश्चित प्रतिशत तथा 24% द्वारा नकद रूप में भुगतान की अभिलाषा व्यक्त की गयी है। बोनस भुगतान की वर्तमान व्यवस्था (बोनस राशि) में संशोधन/सुधार हेतु 96% कर्मियों ने अपना मत सुस्पष्ट किया है। अधिकांश (प्रायः सभी) उत्तरदाताओं ने लाभांश राशि में लगाई गयी सीलिंग सीमा को हटाने की बात कही है।

बोनस सुधार :– संकलित तथ्यों के निष्कर्ष स्वरूप यह बिन्दु प्रकट हुए कि कर्मी कार्य घण्टों के अतिरिक्त समय में किए गए कार्य के नकद भुगतान की अपेक्षा रखते है। उनमें अतिरिक्त नकद भुगतान प्राप्त न होने की पीड़ा झलकती है वही लाभांश की सीलिंग सीमा हटाने हेतु भी उनका अभिमत प्राप्त हुआ। अर्थात् बोनस भुगतान में भी एक संशोधन की आवश्यकता है जो उनके व्यवसाय में मानसिक असंतुष्टि का एक विशिष्ट कारण है। अतः बोनस की सीलिंग सीमा समाप्त करने/हटाने तथा अतिरिक्त समय में किए गए कार्य के प्रतिफल स्वरूप नकद भुगतान व्यवसाय सुचारू होने से श्रमिकों में बढ़ते असंतोष को खत्म करने में निसंदेह अधिक सहायता प्राप्त होगी।

व्यवसायिक संतुष्टि एवं पदोन्नति :– पंचम अध्याय से प्राप्त निष्कर्ष शोध अध्ययन की प्राकल्पनाओं को व्यापक रूपेण प्रभावित करते हुए शोध की सार्थकता को सत्य सिद्ध करते है। यह एक वैज्ञानिक तथ्य है कि व्यक्ति अपने जीवन के अधिकाधिक कार्य आत्म संतुष्टि के लिए करते है जिनके साथ कर्तव्य आदि का सामञ्जस्य बिठाया जाता है । उत्तरदाताओं से प्राप्त तथ्यों के प्रकाश में निष्कर्ष बिन्दुओं के अनुसार कार्यपालक एवं कर्मचारी संवर्ग की तुलना में संस्थान की प्रोन्नति नीति को भेदभाव पूर्ण बताने वाले उत्तरदाताओं की संख्या ९८: है। अर्थात् संस्थान की प्रोन्नति नीति में भेदभाव के कारण प्रायः सभी श्रमिक असंतुष्ट रहते है। फलस्वरूप उनका असंतोष उनकी कार्यक्षमता , कुशलता एवं कार्य निष्पादन पर पड़ता है । जिससे प्रतिष्ठान का निष्पादन/लाभ आदि प्रभावित होते है। तथा कर्मचारियों का मानसिक असंतोष उन्हें सामाजिक उत्तरदायित्वों से विमुख भी करता है ।

प्रोन्नति आशा :–97% प्रतिशत कर्मी अपनी भावी पदोन्नति के प्रति आशावान है चूँकि प्रगति के लिए आशा करना मानवीय स्वभाव है। इसलिए उनका आशान्वित होना स्वाभाविक है भले ही भविष्य में उन्हें यी अवसर प्राप्त न हो। 90% प्रतिशत उत्तरदाता यह मानते है कि प्रोन्नति होने से उनकी कार्यक्षमता में सकारात्मक परिवर्तन होता है तथा उनके कार्य निष्पादन में वृद्धि होती है। यह तथ्य न केवल श्रमिकों के व्यक्तिगत लाभ हेतु बल्कि कम्पनी लाभ के लिए भी बहुत महत्वपूर्ण है । पदोन्नति न होने से मानसिक पीड़ा के साथ निराशा में वृद्धि होती है इस पर 95% प्रतिशत कर्मियों को अपनी अभ्युक्ति प्रदान की है। इससे सुस्पष्ट है कि श्रमिकों में निराशा एवं मानसिक तनाव की स्थितियॉ विद्यमान है। इसके लिए प्रतिष्ठान को गम्भीरता से विचार करना चाहिए।

रोजगार संतुष्टि : – वर्तमान रोजगार से संतुष्टि के संदर्भ में 94% प्रतिशत कर्मियों के अभिमत से विदित है कि संस्थान में कार्यरत प्रायः सभी कर्मी अपना रोजगार नही छोड़ना चाहते है। तथा बेरोजगारी के युग में नई समस्या या नवीन खतरा मोल नही लेना चाहते है। इसीलिए 76% प्रतिशत कर्मी पूर्णतः संतुष्ट तथा 22% प्रतिशत कर्मी अपने रोजगार से अंशतः संतुष्ट है। निजी महत्वाकांक्षा की पूर्ति हेतु 74% उत्तरदाता उत्पादन में वृद्धि का प्रयास करते है तथा 23% प्रतिशत नियोक्ता की संतुष्टि का प्रयास करते है।

अर्थात् कर्मियों ने अपनी महत्वाकांक्षा की पूर्ति के लिए कम्पनी हित का कार्य सर्वोपरि माना तथा उद्योग हित में ही अपनी भावनाओं को संतुष्टि प्रदान करने का साधन स्वीकार किया। प्रतिष्ठान के लिए यह सुखद बिन्दु/तथ्य है।

प्रोन्नति निष्कर्ष : — "पदोन्नति एवं व्यवसायिक संतुष्टि" अध्याय में उत्तरदाताओं से प्राप्त तथ्यों के निष्कर्ष से यह स्पष्ट हुआ कि भेल की प्रोन्नति नीति के विषय में अधिकांश कर्मी असंतुष्ट है प्रोन्नति नीति में भेदभाव एवं अपारदर्शिता के कारण उनका मनोमालिन्य बढ़ा हुआ है। जो समय–समय पर उनकी निष्पादन क्षमता का ह्रास कर रहा है साथ ही उनमें निराशा की प्रवृति को भी बढ़ा रहा है। परिणामतः प्रतिष्ठान के निष्पादन, उत्पाद ,गुणता एवं लाभ में भी कमी हो रही है जो कालान्तर में इस प्रतिष्ठान उद्योग को रूग्ण कर सकती है।

अतैव प्रोन्नति नीति की पुनर्समीक्षा तथा पक्षपात रहित एक पारदर्शी नीति के निर्माण/संशोधन की महती आवश्यकता है। जिससे कर्मचारियों के मानसिक संताप को दूर कर उनमें उत्साह वृद्धि की जा सकें और देश का यह औद्योगिक प्रतिष्ठान श्रेष्ठ लाभदायी संस्थान बने। इसके उपरान्त यह भी स्वाभाविक है कि जब कर्मचारी उत्साहसुक्त, प्रसन्न एवं आनन्द चित्त होगा तो समाजोन्मुख होकर सामाजिक उत्तरदायित्वों का निर्वहन भी भली भॉति करेगा। प्रोन्नति नीति में समीक्षा/संशोधन कर्मचारी संतुष्टि के स्तर में वृद्धि करेगी तथा इसी से सम्बद्ध रोजगार संतुष्टि के कारण बिन्दुओं का आशोधन कम्पनी के लिए परम हितकर होगा। इसके निष्कर्ष से यह तथ्य स्पष्ट होता है कि प्रोन्नति नीति में संशोधन अनिवार्य है।

श्रमिक संगठन :— सप्तम अध्याय श्रमिक संघ में उल्लिखित तथ्यों एवं तालिका विश्लेषण से प्राप्त निष्कर्ष के अनुसार निम्न बिन्दु स्पष्ट हुए। जिला उपश्रमायुक्त कार्यालय में पंजीकृत अभिलेखों के अनुसार जनपद में श्रमिक संघों की संख्या इकतीस है। यद्यपि नवीन श्रमिक संगठनों के पंजीयन तथा कतिपय श्रमिक संघों के पंजीयन रद्द होने से जनपदीय श्रमिक संघों की संख्या प्रभावित होती रहती है।

प्रतिष्ठान में श्रमिक संघों की आवश्यकता हेतु 87% उत्तरदाताओं ने अपना अभिमत प्रदान किया है। 93% कर्मियों मतानुसार प्रतिष्ठान में कार्यरत सातों श्रमिक संगठन पंजीकृत है। श्रमिक संघों की सदस्यता के स्वरूप के संदर्भ में 36: कर्मियों ने इसे एच्छिक कहा। अर्थात् प्रतिष्ठान में श्रमिक संघों की सदस्यता हेतु अनिवार्यता या दबाव आदि उत्तरदाताओं पर नही होता है बल्कि यह विषय पूर्णतः श्रमिकों की इच्छा पर निर्भर है। श्रमिक हितों के लिए प्रबंधन/नियोक्ता से श्रमिक संघों द्वारा किए जाने वाले प्रयासों के परिप्रेक्ष्य में 83: प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकृति प्रदान की है। इससे विदित होता है कि श्रमिक संघ गठन श्रमिक हितार्थ प्रयास करते है जो स्वस्थ परम्परा का प्रतीक है। वही कतिपय कर्मियों की नकारात्मक प्रतिकिया यह भी सिद्ध करती है कभी–कभी श्रम संघ अपने दायित्वों के प्रति उपेक्षा भाव भी अपनाते है।

श्रमिक संघ की उपयोगिता :– यदि श्रमिक संघ नही होता तो अधिक उपयोगी होता इसके संदर्भ में यद्यपि मात्र 38% कर्मियों ने श्रमिक संघ का न होना [illegible] बताया। जो यह सिद्ध करता है कि श्रमिकों में श्रमिक संगठनों के प्रति कही न कही अनास्था का भाव है तथा जो संभवतः श्रमिक संगठनों की नकारात्मक भूमिका के कारण ही है। श्रम संघों की कार्य शैली या श्रमिकों के प्रति उनके उपेक्षापूर्ण भाव से कर्मियों की एक बड़ी संख्या आहत है ,जो उनके मन में निराशा एवं हताशा का जनक है। यह भी एक कारण है जिसके फलस्वरूप श्रमिको में सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति उपेक्षा भाव उत्पन्न होता है।

श्रमिक संघों से असंतुष्टि के कारणों में लगभग 70% कर्मियों ने संघ को प्रबंधन की कठपुतली तथा निष्क्रिय बताया। इन्हीं दो कारणों से उनकी संघ के प्रति असंतुष्टि परिलक्षित हो जाती है। यह कारण श्रमिकों के मनोकरित्तष्क में मालिन्य उत्पन्न करते है तथा उनके अंदर असुरक्षा या शोषण का भाव पैदा करता है। परिणामतः उनकी क्षमता कुठिंत होने लगती है, जो कालान्तर में सामाजिक उत्तरदायित्वों की उपेक्षा के रूप में प्रकट होता है। उत्तरदाताओं द्वारा श्रमिक संघों की सीमित संख्या का विकल्प यह सिद्ध करता है कि प्रतिष्ठान में श्रमिक संघों की अधिकता से श्रमिकों का हित नही होता, बल्कि श्रमिकों में विखराव,वैचारिक भिन्नता तथा संघों में पारस्परिक संघर्ष ही अधिक होता है।

प्रतिष्ठान में कितने श्रमिक संगठनों की यथार्थ में उपयोगिता के बिन्दु पर 25% कर्मियों ने एक तथा 62% कर्मियों ने दो की संख्या को पर्याप्त कहा जो कारखाने तथा श्रमिक हितों के लिए उपयुक्त हैं। अतः किसी भी कारखाने में श्रमिक संघों की कम संख्या दो या एक होने से उनमें सांगठनिक एकता, शक्ति की अधिकता तथा श्रमिक हितैषी गतिविधियों को अपेक्षित बल एवं गति प्राप्त होती है। उक्त के परिप्रेक्ष्य में कर्मियों का अभिमत कारखानों में बढ़ती श्रमिक संगठनों की संख्या पर चिन्ता व्यक्त करता है तथा इनकी न्यून संख्या को ही श्रमिक हितैषी एवं श्रम संगठनों की सार्थकता के रूप में रूपायित करता है। जो सामयिक संदर्भ में श्रमिक संघों के लिए सर्वथा उचित है।

श्रमिक संघों से अपेक्षाएं : – श्रमिक हित हेतु श्रमिक संगठनों द्वारा किए जाने वाले उपायों के संदर्भ में लगभग 54% प्रतिशत कर्मी जागरूकता बढ़ाने के पक्षधर है तथा 44% प्रतिशत कर्मी कार्य के प्रति समर्पण, निष्ठा एवं प्रशिक्षण कार्यशालाओं के आयोजनों की आवश्यकता पर बल प्रदान करते है। इस बिन्दु पर उत्तरदाताओं की लगभग 98% प्रतिशत संक्ष्या के अनुसार उक्त कारकों पर श्रमिक संघों को अपनी क्रियाशीलता तीव्र करनी चाहिए। श्रमिकों की अपेक्षाओं को पूरा किए बिना या उनके द्वारा प्रदत्त सुझावों को व्यवहार में लाए बिना श्रम संघों की श्रेष्ठ छवि का निर्माण संदिग्ध है।

अतैव श्रमिक संगठनों को उक्त सुझावों के साथ पूर्वोल्लिखित उत्तरदायी बिन्दुओं पर गम्भीरता से विचार करना चाहिए। अपनी कार्य शैली एवं क्रियाकलापों को उत्तरदाताओं द्वारा दिए गए अभिमत के परिप्रेक्ष्य में देखते हुए गम्भीर चिन्तन एवं तत्संबंधी परिवर्तन/सुधारों के लिए सार्थक एवं स्थायी प्रयास करना चाहिए। यदि ऐसा सम्भव हुआ तो इसमें कोई संशय नही कि श्रमिकों को पुनः समाजोन्मुख एवं लोक सेवी चिन्तन से जोड़ा जा सके । अतैव श्रमिक संघों को बिना झिझक के उक्त सुझावों, विचारो को पूर्ण मनोयोग के साथ अपनाना चाहिए। उनका यह कदम, श्रमिक उद्योग, राष्ट्र तथा मानवता के लिए परम् लाभकारी एवं हितकारी सिद्ध होगा।

श्रमिकों की समस्याएं :– शोध अध्ययन में विविध अध्यायों के अन्तर्गत किए गए विवेचन से श्रमिकों की निम्न समस्यायें परिलक्षित होती है । कल्याण सेवाओं में उल्लिखित वच्चों की शिक्षा/खेलकूद/ऋण सहायता/अन्य आदि में जहाँ कर्मियों के बच्चों की उच्च शिक्षा हेतु उच्च शिक्षा संस्थानों एवं अच्छी कोचिंग का अभाव है (जिनमें आई.ए.एस/पी.सी.एस/ इंजीनियरिंग /चिकित्सा आदि प्रमुख हैं) वहीं वाहन,आवास आदि हेतु ऋण पर ब्याज सहायता में कार्यपालक एवं कर्मकार संवर्ग में असमानता है । जिसके कारण कर्मियों में मनो मालिन्य है । चिकित्सा क्षेत्र की समस्याओं में , सुयोग्य चिकित्सकों एवं प्रभावकारी औषधियों का अभाव प्रमुख है । इस विषय में चिकित्सा स्टाफ के व्यवहार में आत्मीयता की कमी के साथ प्रबंधन की उदासीनता भी चिकित्सा समस्याओं को बढ़ाने हेतु कुछ सीमा तक उत्तरदायी है ।

प्रतिष्ठान में प्रोन्नति से सम्बन्धित समस्यायें व्यापक रूप में परिलक्षित होती हैं । इस बिन्दु से सम्बन्धित विस्तृत विश्लेषण अध्याय 4 के अन्तर्गत उल्लिखित है । प्रोन्नति में योग्यता / कुशलता की उपेक्षा के साथ योग्यतानुरूप प्रगति अवसरों का अभाव होने के कारण कर्मियों की क्षमता /दक्षता में कमी आती है । फलस्वरूप उनमें निराशा,कुण्ठा एवं मानसिक अवसाद की वृद्धि होती है , जो कालान्तर में उन्हें सामाजिक उत्तरदायित्वों की उपेक्षा हेतु प्रेरित करती है ।

सूचना सम्पर्क सम्बन्धी : –जहाँ दूरगामी एवं लाभप्रद योजनाओं के अभाव, संसाधनों का दुरूपयोग,बढ़ते घाटे के साथ निजीकरण का बढ़ता भय श्रमिकों में जॉब समस्या के रूप में विद्यमान है, वहीं संचार (Communication) अर्थात् समय पर यथोचित सूचनाओं का/जानकारियों के अभाव में आपसी तालमेल के साथ प्रबंधन एवं श्रमिकों के मध्य परस्पर विश्वास में कमी का द्योतक है । जिसके कारण कर्मियों में स्वयं की उपेक्षा का भाव उत्पन्न होता है , जो प्रतिष्ठान में संचार समस्याओं के रूप में दिखाई देता है । शिक्षण/प्रशिक्षण के विषय में प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों (विषयों) की न्यूनता ,व्यवसाय सम्बन्धी प्रशिक्षणों का अभाव, तथ्यात्मक सामग्री एवं योग्य संकायों का अनुपलब्धता के साथ सर्वस्पर्शी एवं सर्वग्राही प्रशिक्षण नीति का अभाव भी श्रमिक व्यक्तित्व विकास सम्बन्धी समस्या के रूप में सम्मुख आती है ।

इसके अतिरिक्त वेतन विसंगतियाँ /असमानताएं ,दूरभाष आदि सुविधाओं में असमानता के साथ सम्बन्धित समस्याओं के निराकरण में प्रबंधकीय उदासीनता से श्रमिकों के मनोमस्तिष्क पर गलत संदेश अंकित होता है तथा वे अपने दायित्वों के प्रति उदासीन हो जाते हैं । फलस्वरूप कम्पनी की उत्पादकता ,गुणता तथा लाभ में दैनिंदिन कमी आने लगती है, तथा प्रतिष्ठान घाटे की ओर बढ़ने लगते है। शनैः शनैः यह घाटा कम्पनी को रूग्ण बना देता है और कालान्तर में इस प्रकार के उद्योगों के बन्द होने की स्थितियाँ भी उत्पन्न हो जाती है ।

समस्या निदान :– अतैव प्रबंधन/नियोक्ता को चाहिए कि वह श्रमिक श्रमिक समस्याओं के प्रति संवेदनशील होकर उनके निराकरणार्थ गम्भीरता से प्रयास करें तथा कर्मियों के मनोमालिन्य /अवसाद को दूरकर उनकी निराशा,हताशा को अविलम्ब हटाएं । जिससे उनमें नवीन उत्साह का संचार हो सके । उनकी क्षमता /दक्षता में अभिवृद्धि हो और प्रतिष्ठान एक श्रेष्ठतम एवं लाभदायी उद्योग का स्वरूप ले सके । साथ ही अपनी उत्कृष्ट कार्य संस्कृति से श्रमिकों को भी सामाजिक उत्तरदायित्वों के निवर्हन का सार्थक/सकारात्मक संदेश प्रदान कर उन्हें लोकसेवी भूमिका का निर्वाह करने हेतु प्रेरणा स्रोत बन सके । यदि उक्त व्यवस्थाओं का यथाशीघ्र सम्पादन/व्यवस्थापन सम्भव हुआ तो औद्योगिक समाज में होने वाला यह ह्रास, उदासीनता सुनिश्चित दूर होगी तथा सम्पूर्ण समाज संवेदनशील होकर परस्पर एक दूसरे के हितार्थ जीवन शैली/जीवनचर्या को अपनाएगा तथा तदनुरूप जीवन व्यवहार व्यतीत करेगा ।

कल्याण सेवाएं :– कल्याण सेवाएं अध्याय के अन्तर्गत विवेचित उपउध्याय शिक्षा / प्रशिक्षण में उत्तर दाताओं से प्राप्त अभिमतों के परिप्रेक्ष्य में जो निष्कर्ष बिन्दु सम्मुख आये वे निम्नवत् है – कल्याण सेवाओं के अन्तर्गत शैक्षणिक योग्यता बढ़ाने हेतु अवसर उपलब्ध कराने के सन्दर्भ में 54 % प्रतिशत कर्मियों ने सकरात्मक अभ्युक्ति प्रदान की वही 46 % प्रतिशत ने नकरात्मक मंतब्य प्रकट किया है । इसके अनुसार लगभग आधे कर्मियों को शैक्षणिक योग्यता बढ़ाने के लिए समुचित अवसर प्राप्त हो रहा है ।

इससे स्पष्ट विदित होता है कि श्रमिकों के मन में उच्च शिक्षा प्राप्ति की अभिलाषा है लेकिन प्रबंधन /प्रकोष्ठ द्वारा प्रभावी सम्यक व्यवस्था के अभाव के कारण उनमे श्रमिकों के एक उदासीनता का वातावरण है। शैक्षणिक योग्यता वृद्धि हेतु अपेक्षित सुविधाओं के सन्दर्भ मे 58 % प्रतिशत ने तकनीकी तथा 36% प्रतिशत ने कार्य सम्बन्धी शिक्षण की आवश्यकता / अपेक्षा पर बल प्रदान किया अर्थात प्रतिष्ठान मे 94 %प्रतिशत कर्मी तकनीकी एवं कार्य से सम्बद्ध शिक्षण प्राप्त करना चाहते हैं। शिक्षण वृद्धि के कारण लाभ प्राप्ति के स्वरूप के विषय मे लगभग 49 प्रतिशत कर्मियों ने प्रोन्नति के रूप से तथा 33 %प्रतिशत ने कार्य परिवर्तन के रूप में लाभ प्राप्ति की बात कही। अतैव शिक्षा वृद्धि के फलस्वरूप लाभ प्राप्ति की अपेक्षा सभी उत्तरदाताओं ने की है। जिसमें कर्मी प्रोन्नति तथा पद/कार्य परिवर्तन के रूप में लाभ की अपेक्षा करते है।

प्रशिक्षण प्रभाव :–उच्च शिक्षा /अर्जित शिक्षा/ शिक्षा वृद्धि के बाद प्रोन्नति पद परिवर्तन या वेतन आदि मे वृद्धि न होने के कारण मानसिक खिन्नता/निराशा बढ़ने तथा दक्षता कुशलता प्रभावित होने के परिप्रेक्ष्य मे 90 % प्रतिशत कर्मियों ने माना है कि उच्चशिक्षा प्राप्ति का लाभ प्राप्त न होने की दशा में निराशा तथा मानसिकता अवसाद तो बढ़ता ही है साथ ही उनकी कार्य क्षमता कार्य दक्षता भी प्रभावित होती है। प्रगतिजन्य निराशा से कार्य क्षमता पर पड़ने वाले प्रभाव को 98 %प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकृति प्रदान की है। प्रबंधन / नियोक्ता इस बिन्दु पर विशेष ध्यान दें क्योंकि कर्मियों की कार्य क्षमता प्रभावित होने से कम्पनी के निष्पादन मे गिरावट आती है। प्रतिष्ठान में समयोचित प्रशिक्षण व्यवस्थाओं को 69% प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकार किया है लेकिन प्रशिक्षण पाठयकमों में व्यक्तित्व विकास प्रशिक्षण का अभाव है। वर्तमान में प्रचलित पाठयकमों के परिप्रेक्ष्य में मात्र 4 %प्रतिशत कर्मियों ने ही व्यक्तित्व विकास कार्यकमों पर प्रशिक्षण जारी रहने की घोषणा की जबकि 96 %प्रतिशत ने अस्वीकारोक्ति दी है।

अतैव शोध विषय की महत्ता की दृष्टि से यह एक विचारणीय बिन्दु है तथा इस संबंध मे उपयुक्त कदम उठाने की तत्काल आवश्यकता है । प्रशिक्षण अवधि में समय की अल्पता के प्रति 54 % प्रतिशत ने संतुष्टि तथा 29 % प्रतिशत कर्मियों ने असंतुष्टि व्यक्त की जबकि प्रशिक्षण कार्यकम में नवीनतम एवं सुधार सम्बन्धी अपेक्षाओं हेतु 86 % प्रतिशत उत्तरदाओं ने कार्य के अनुरूप प्रशिक्षण सुधार संसोधन की आवश्यकता पर बल दिया है अर्थात् कर्मी प्रशिक्षण व्यवस्थाओं में कार्य के अनुरूप अपनी कुशलता ,दक्षता बढाने के इच्छुक है ,इसीलिए कार्य अनुरूप प्रशिक्षण कार्यक्रमों की उनकी अपेक्षा है ।

अध्याय में प्राप्त निष्कर्षो के अनुसार प्रतिष्ठान में कर्मचारियों को उच्च शिक्षा के अवसर उपलब्ध कराना, शैक्षणिक उपलब्धि का लाभ प्रदान करना, उनके द्वारा स्वार्जित उच्च शिक्षा का लाभ प्रदान करना, प्रशिक्षण कार्यक्रमों में व्यक्तिगत विकास एवं कार्य आधारित पाठ्यक्रमों की प्रमुखता में वृद्धि करना, प्रशिक्षणार्थ पर्याप्त समय ,प्रशिक्षण संबंधित पर्याप्त सामग्री तथा योग्य संकायों की उपलब्धता कराना अत्यन्त आवश्यक है। क्योंकि उक्त व्यवस्थाओं की सम्यकता के अभाव में कर्मियों की निष्पादन क्षमता में कमी आ रही है, जो उनसे प्राप्त अभिमतों से सुस्पष्ट होती है। साथ ही उनमें निराशा एवं हताशा भी उत्पन्न हो रही है जिसके कारण वे अपने दायित्वों की उपेक्षा कर रहे है। चाहे वे कर्तव्य उनके कम्पनी के प्रति, परिवार के प्रति या कि समाज व राष्ट्र के प्रति भी क्यों न हो। परिणामतः श्रमिकों में सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति उपेक्षा का भाव निरंतर बढ़ रहा है। जो भारतीय उद्योग, समाज, संस्कृति एवं राष्ट्र की प्रगति के लिए एक गहन चिन्ता का विषय है। अतः उक्त के संदर्भ में प्रबंधन/नियोक्ताओं को यथाशीघ्र उत्तरदायी कारकों को दूर करने का समुचित प्रयास करना चाहिए।

चिकित्सा सुविधाएं :– कल्याण सेवाओं के अन्तर्गत प्रस्तुत चिकित्सा उप अध्याय में विश्लेषित तालिकाओं से प्राप्त निष्कर्षो के अनुसार चिकित्सा सुविधाओं के परिप्रेक्ष्य में संतुष्टि से सम्बन्धित तथ्यों में 74% प्रतिशत कर्मियों ने संतुष्टि एवं 24 % प्रतिशत ने असंतुष्टि व्यक्त की है ।

शत प्रतिशत कर्मियों ने परिवारीय जनों (पत्नी,संतान तथा आश्रित माता पिता) को चिकित्सा सुविधा के साथ ही यह सुविधा निशुल्क होने की स्वीकारोक्ति की है । रोग निदान के संदर्भ में सामान्य रोगों एवं प्राथमिक चिकित्सा बिन्दु पर 56% एवं 22 %प्रतिशत कर्मियों ने अपना अभिमत प्रदान किया । अर्थात् चिकित्सालय में योग्य/विशेषज्ञ चिकित्सकों का अभाव है । विशेष चिकित्सा हेतु निजी चिकित्सकों /चिकित्सालयों पर निर्भरता के संदर्भ में 52% प्रतिशत ने हॉ तथा 18% प्रतिशत ने प्रायः अभ्युक्ति प्रदान की । अर्थात् 70% प्रतिशत कर्मियोंने स्पष्ट स्वीकार किया है कि विशेषज्ञ चिकित्सा सुविधाओं के लिए कर्मियों को निजी चिकित्सकों /चिकित्सालयों पर निर्भर रहना पड़ता है।

चिकित्सा व्यवस्था प्रबंधन (Medical Management) के व्यवहार से संबंधित तथ्यों में 56% प्रतिशत कर्मियों ने उपेक्षापूर्ण तथा 21% प्रतिशत ने प्रबंधन के व्यवहार को उदासीन बताया । यहॉ यह सुस्पष्ट है कि चिकित्सा प्रबंधन का रवैया उपेक्षापूर्ण है , जिससे कर्मचारी असंतुष्ट हैं । अपनी उपेक्षा के चलते कर्मचारियों में निराशा,मनोमालिन्य बढ़ने के साथ ही उनकी कार्य दक्षता में ह्रास परिलक्षित हो रहा है , जो कालान्तर में किसी भी समाज की प्रगति में बाधक है । अतैव यह बिन्दु विशेष विचारणीय है ।

<u>चिकित्सकीय प्रभाव</u> :– चिकित्सा में अपर्याप्त व्यवस्था के फलस्वरूप होने वाले मानसिक तनाव के संदर्भ में 76% प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकारोक्ति प्रदान की है तथा चिकित्सा समस्याओं के कारण कार्य क्षमता प्रभावित होने के सम्बंध में 78% प्रतिशत कर्मियों ने अभ्युक्ति प्रदान की है । प्रतिष्ठान द्वारा उपलब्ध सुविधाओं की अपर्याप्तता कर्मचारियों के मानसिक तनाव का कारण है साथ ही चिकित्सकीय समस्याओं के कारण उनकी कार्यक्षमता भी प्रभावित हो रही है । जो शनैः शनैः कम्पनी के उत्पादन एवं निष्पादन को प्रभावित करती है । मानसिक तनाव हेतु चिकित्सा सुविधा में सुधार की आवश्यकता पर 97% प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की है । इससे सुस्पष्ट है कि प्रायः सभी कर्मी चिकित्सा व्यवस्थाओं के संदर्भ में सुधारों/परिवर्तनों का अपेक्षा रखते हैं । अतैव प्रबंधन / नियोक्ता को उक्त बिन्दुओं के प्रति विशेषरूपेण सचेष्ट रहते हुए यथाशीघ्र सकारात्मक कदम उठाना चाहिए ।

कल्याण सेवाओं के अन्तर्गत प्रस्तुत चिकित्सा उपअध्याय के तालिका विश्लेषण से प्राप्त निष्कर्षो के फलस्वरूप यह सुस्पष्ट है कि चिकित्सकीय व्यवस्थाओं में अपूर्णता के कारण कर्मचारी असंतुष्ट है । बिन्दु यही तथ्य मात्र प्रस्तुत नही करते अपितु उनके मानसिक तनाव के कारण दिन प्रतिदिन गिरती कार्यदक्षता तथा संस्थानों के निष्पादन प्रगति में लगातार कमी आने का संकेत भी करते हैं । अतैव सारणियों के विश्लेषण में प्राप्त कमियों, रिक्तताओं, अभावों को यथाशीघ्र दूर कर नवीन, परिवर्तित, संशोधित परिवर्तनों को प्रभावी किया जाना चाहिए । जिससे उद्योग, राष्ट्र एवं समाज समृद्ध हो, सुसम्पन्न हो एवं अग्रगामी हो ।

खेलकूद संबंधी गतिविधियाँ :– अष्टम् अध्यायान्तर्गत उप अध्याय में "क्रीड़ा" विषय पर प्राप्त निष्कर्ष निम्नानुसार है – 83% प्रतिशत कर्मियों के अभिमतानुसार प्रतिष्ठान में खेलकूद संबंधी व्यवस्थाएं विद्यमान है। लेकिन क्रीड़ा हेतु प्रशिक्षण व्यवस्थाओं के परिप्रेक्ष्य में 74% प्रतिशत कर्मियों की नकारात्मक अभ्युक्ति से स्पष्ट होता है कि क्रीड़ा क्षेत्र में प्रशिक्षण का अभाव है, जो खेलकूद व्यवस्थाओं की अपूर्णतः को दर्शाता है, क्योंकि सम्यक प्रशिक्षण के अभाव में खेल परिसर/साधन/सामग्री आदि की सार्थकता सिद्ध नही होती है । अतैव क्रीड़ा क्षेत्र में प्रशिक्षण व्यवस्थाओं को शीघ्र संचालित करना चाहिए । जिससे न केवल कर्मियों का स्वास्थ्य संबर्धन हो बल्कि उन्हें क्रीड़ा क्षेत्र में भी राष्ट्र सेवा का अवसर प्राप्त हो सके।

उत्तरदाताओं का अभिकथन है कि खेलकूद में उत्कृष्ट प्रदर्शन करने पर कर्मियों को विशेष लाभ आदि प्राप्त नही होता है। जबकि इस हेतु किए जाने वाले विशेष प्रयासों के परिप्रेक्ष्य में 99% कर्मियों ने अभिमत प्रदान किया है। अर्थात् प्रतिष्ठान कर्मियों को खेलकूद में उत्कृष्ट प्रदर्शन के फलस्वरूप विशेष लाभ आदि अवश्य प्रदान किया जाना चाहिए। ऐसा मंतव्य प्रायः सभी कर्मियों का है। लाभ के स्वरूप प्रकार विषय में लगभग 98% कर्मियों ने इसे प्रोन्नति के रूप में प्रदान करने की बात कही। जबकि वेतन वृद्धि, नकद भुगतान एवं अन्य बिन्दुओं पर उनकी स्वीकारोक्ति नगण्य है। अतैव प्रतिष्ठान प्रबंधन/नियोक्ता को उक्त के संदर्भ में कर्मियों की अपेक्षाओं के अनुरूप क्रीड़ा संबंधी क्रियाकलापों में सुधार/विकास करना चाहिए, जो कर्मियों की असंतुष्टि को दूरकर उनमें नवीन उत्साह, उमंग एवं दक्षता की वृद्धि करें तथा प्रतिष्ठान प्रगति में सहायक हो।

बच्चों की शिक्षा :– प्रस्तुत अध्याय के उप अध्याय "बच्चों की शिक्षा" की तालिकाओं के विश्लेषण से प्राप्त निष्कर्ष बिन्दु निम्नवत् है – परिसर में कर्मियों के बच्चों हेतु विद्यालयों की उपलब्धता पर उत्तरदाताओं का अभिमत 100% है। तथा 97% प्रतिशत कर्मियों के कथनानुसार प्रतिष्ठान परिसर में मात्र उच्चतर माध्यमिक स्तर के विद्यालय विद्यमान है । जबकि महाविद्यालयीन तथा चिकित्सा, तकनीक आदि शिक्षण संस्थाओं का कारखाना क्षेत्र में अभाव है। परिसर के अतिरिक्त बाह्य क्षेत्र के विद्यालयों की समुचित व्यवस्था के संदर्भ में 72% उत्तरदाताओं ने स्वीकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की है। बच्चों की उच्च शिक्षा हेतु प्रबंधन द्वारा की जाने वाली व्यवस्थाओं के परिप्रेक्ष्य में 62% कर्मियों ने नही कहा। जिससे सिद्ध होता है कि कर्मियों के बच्चों हेतु प्रबंधन द्वारा सुविधाएं/व्यवस्थाएं उपलब्ध नही करायी गई है। जो बच्चों के भविष्य के प्रति कर्मियों का चिन्ताजनक (शोकमग्न) स्थिति में डालता है तथा उनमें अनिश्चय एवं उहापोह की स्थिति उत्पन्न करता है।

उच्च शिक्षा हेतु अपेक्षित सुविधाओं की उपलब्धता के विषय में 100% शत प्रतिशत उत्तरदाताओं ने सकारात्मक अर्थात (हॉ) अभ्युक्ति प्रदान की है। चूँकि उक्त के लिए सभी कर्मियों का एक अभिमत प्रकट हुआ है। अतैव इस संदर्भ में प्रबंधन को तत्काल आवश्यक कदम उठाकर सम्यक कार्रवाई करनी चाहिए। जिससे श्रमिकों की मानसिक चिन्ताओं का शमन हो तथा वे अपनी कार्यक्षमता में अभिवृद्धि के साथ कम्पनी का निष्पादन बढ़ाएं । श्रमिकों के बच्चों हेतु अन्य सुविधाओं के स्वरूप के संदर्भ में 96% प्रतिशत कर्मियों ने अच्छे पुस्तकालय/वाचनालय की व्यवस्थाओं पर अपना अभिमत प्रकट किया है। कर्मी उत्तम एवं श्रेष्ठ पुस्तकालय/वाचनालय की व्यवस्था को वरीयता देते हुए उसकी सम्यक योजना कियान्वयन की अपेक्षा करते है।

सांस्कृतिक गतिविधियॉ :–कल्याण सेवाओं के अन्तर्गत "सांस्कृतिक (सामाजिक एवं धार्मिक) गतिविधियॉ" उप अध्याय में तालिका विश्लेषण से प्रकटित निष्कर्ष निम्नवत् है – संस्थान द्वारा आयोजन सांस्कृतिक गतिविधियों के संदर्भ में 97% कर्मियों की अभ्युक्ति स्वीकारात्मक है। ऐसे आयोजनों के परिणाम स्वरूप सांस्कृतिक अभिरूचियों एवं तत्संबंधी **क्षमताओं में अभिवृद्धि होती है।**

ऐसा अभिमत प्रदान करने वाले उत्तरदाताओं की संख्या 84% है। सांस्कृतिक कार्यक्रमों को देखने/जुड़ने से कार्य दिवसों में उत्पन्न मानसिक थकान दूर होती है इस परिप्रेक्ष्य में 96% उत्तरदाताओं का अभिमत सकारात्मक है। अर्थात देश, समान एवं लोक संस्कृति को प्रदर्शित करने वाले कार्यक्रमों (नृत्य, संगीत, नाटक, लोक कलाओं, शैलियों तथा लोकविधाओं का प्रस्तुति करण) से दैनिदिन के सतत क्रियाकलापों (उत्पादन / कार्यसंबंधी) से उत्पन्न मानसिक थकान दूर होती है तथा मनोमालिन्य हटता है। सांस्कृतिक कार्यक्रमों से आंतरिक परिवर्तन के संदर्भ में लगभग 84% कर्मियों का मानना है कि ऐसे आयोजनों से उनके मनोमस्तिष्क पर श्रेष्ठ प्रभाव पड़ता है। साथ ही तनाव मुक्ति के अतिरिक्त सांस्कृतिक आयोजन न केवल जन सामान्य के प्रति अपितु श्रमिकों के जीवन में भी संचेतना, नवीनता एवं सांस्कृति संज्ञान हेतु अत्यन्त महत्वपूर्ण है। जीवन में उल्लास उमंग उत्साह वृद्धि एवं सामाजिक जागरण हेतु आयोजनों की प्रभावशालिता के परिप्रेक्ष्य में 99% प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकारोक्ति प्रदान की है।

इससे विदित होता है कि कारखानों में लगातार मशीनी जीवन जीने के कारण श्रमिकों में मानवीय संवेदनाओं का ह्रास होने लगता है। जो कालान्तर में उन्हें सामाजिक संबंधों के प्रति उदासीन बनाता है। फलस्वरूप श्रमिक वर्ग सामाजिक दायित्वों के निर्वाह में उपेक्षित व्यवहार करता है। उनकी इस प्रवृत्ति को रोककर उन्हें समाजोन्मुख बनाने में सांस्कृतिक कार्यक्रमों की महती भूमिका है । उनका व्यापक प्रभाव पड़ता है। उत्तरदाता सांस्कृतिक कार्यक्रमों की सतत क्रियाशीलता के पक्षधर है । इस पर सभी कर्मियों का 100% अभिमत है। इस संदर्भ में इस संदर्भ में अन्य अपेक्षाओं के विषय में 94% प्रतिशत कर्मियों के अभिमतानुसार प्रति मास ऐसे आयोजन होने चाहिए। जिससे उत्पादन कार्यो से एक माह में उत्पन्न मानसिक थकान को दूरकर तथा सांस्कृतिक कार्यक्रमों से संवेदनाओं को उत्प्रेरित करने के लिए आयोजनों में सातत्य रहे। इनमें व्युत्क्रम उत्पन्न नही होना चाहिए।

<u>धार्मिक आयोजन</u> :–परिसर क्षेत्र में होने वाले धार्मिक आयोजनों में 85% प्रतिशत कर्मियों की भूमिका रहती है। अर्थात् उक्त आयोजनों में सर्वसामान्य कर्मियों की सहभगिता पर्याप्त मात्रा में रहती है।

धार्मिक आयोजनों में जुड़ने से होने वाले आन्तरिक परिवर्तन के परिप्रेक्ष्य में 69% कर्मियों ने आध्यात्मिक शांति की प्राप्ति के साथ मानसिक अवसाद, नैराश्य एवं मनोमालिन्य को दूर करने हेतु अत्यन्त श्रेष्ठ साधन माना है। सामूहिक कार्यक्रमों की प्रभाव शालिता के संदर्भ में 98% प्रतिशत कर्मियों का अभिकथन है कि व्यक्तिगत की अपेक्षा सामूहिक कार्यक्रमों से वे सब एक नवीन वातावरण का अनुभव करते है। जो उनमें सामूहिक नेतृत्व, निर्णय, व्यवस्था तथा सामूहिक जीवनकी मिलन सारिता, प्रेम सौहार्द्र तथा बन्धुत्व भावना बढ़ती है । करूणा , दया ,क्षमा जैसे आत्मीय गुणों की उत्पत्ति होती है तथा लोकसेवी जीवन जीने हेतु अभिप्रेरणा के साथ ही नवउर्जा का संचार भी होता है

समाज जागरण कार्यक्रम :– समाज जागरण कार्यक्रमों के स्वरूप के विषय में 78% प्रतिशत कर्मियों द्वारा प्राप्त अलग–अलग अभिमत से विदित होता है कि प्रतिष्ठान क्षेत्र (आवासपुरी) में पर्यावरण एवं दहेज उन्मूलन के साथ वंचित शिक्षा एवं वृद्धसेवा से संबधित कार्यक्रमों के आयोजन सम्पन्न होते है । मन में समाज सेवा भावों के उदय हेतु 84%कर्मी प्रतिशत अपना सकारात्मक अभिमत प्रदान करते है । इससे स्पष्ट होता है कि श्रमिक समाज कल्याण के अभियानों में अपनी सकारात्मक भूमिका का निर्वाह करने के इच्छुक हैं । यद्यपि वे नौकरी में अपने दायित्वों एवं क्रियाकलापों के परिणामस्वरूप समय की अल्पता का अनुभव करते हैं तथापि उनके मन में समाज सेवा के भावों का अंकुरण होता अवश्य है ।

पर्यावरण रक्षा हेतु 98% प्रतिशत कर्मियों ने अपनी अभ्युक्ति प्रदान की है । इससे स्पष्ट होता है कि सभी कर्मी पर्यावरण रक्षा के प्रति संवेदनशील तथा जागरूक है । पर्यावरण की रक्षार्थ श्रमिकों की भूमिका के परिप्रेक्ष्य में 60% प्रतिशत कर्मियों ने सामान्य कहा है । जिससे विदित होता है कि इस क्षेत्र में पर्यावरण की रक्षा हेतु विशेष कार्य योजना का अभाव भी है । पर्यावरण की रक्षा हेतु अपने कार्यस्थल पर किए जाने वाले उपायों पर 86% प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की है । वहीं पर्यावरण संरक्षण के संदर्भ में उठाए जाने वाले कदमों के विषय में शत–प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकारोक्ति प्रदान की है । जो इस बात का द्योतक है कि पर्यावरण संरक्षण हेतु किए जा रहे उपाय अल्प हैं । इसके लिए अभी कुछ और ठोस कदम उठाए जाने की आवश्यकता है ।

साहित्यिक परिप्रेक्ष्य :– प्रतिष्ठान क्षेत्र में साहित्यिक गतिविधियों की व्यवस्था के संदर्भ में 81% प्रतिशत कर्मियों के सकारात्मक अभिकथन सुस्पष्ट है कि प्रतिष्ठान परिसर में साहित्यिक गतिविधियों के लिए व्यवस्था विद्यमान है । क्रियाकलापों के स्वरूप के विषय प्रबंधन,निजी एवं संयुक्त रूप से संचालित साहित्यिक गतिविधियों का समेकित प्रतिशत 94% है ,जो सिद्ध करता है कि उक्त व्यवस्थाएं तो हैं लेकिन उसमें पर्याप्त सुधार की आवश्यकता है । क्योंकि पुस्तकालय/वाचनालय में पर्याप्त सामग्री के संदर्भ में 37% प्रतिशत कर्मियों की अभ्युक्तियाँ नकारात्मक हैं । साहित्यिक सुविधाओं के कारण मानसिक शांति एवं ज्ञानक्षेत्र में वृद्धि होती है । ऐसा कथन 99% प्रतिशत कर्मियों का है ।

साहित्यिक गतिविधियों (सुविधाओं) की उपलब्धता से श्रमिकों को मानसिक शान्ति के साथ–साथ उनके ज्ञानक्षेत्र में भी वृद्धि होती है । उनके बौद्धिक विकास की वृद्धि तथा मानसिक संतापों में कमी हेतु उन्हें उक्त सुविधाएं उपलब्ध कराना अनिवार्य है । जिससे श्रमिकों के मानसिक अवसादों के निदान में सहायता प्राप्त होगी । इन व्यवस्थाओं में अपेक्षित सुधार के संदर्भ में 91% प्रतिशत कर्मियों का मानना है कि स्तरीय साहित्य की उपलब्धता के साथ पुस्तकालय/वाचनालय में सुधारों की आवश्यकता है । जिस पर प्रबंधन, नियोक्ता या कि सम्बन्धित अभिकरण को यथासम्भव ,यथाशीघ्र कार्रवाई करना चाहिए । साहित्यिक विवेचना से यह निष्कर्ष तो स्पष्ट होता है कि साहित्यिक सुविधाओं से कर्मियों के मानसिक अवसाद ,संताप को दूर किया जा सकता है तथा उनकी बौद्धिक क्षमताओं में अभिवृद्धि की जा सकती है ।

नौकरी की सुरक्षा :– प्रस्तुत अध्याय के उप अध्याय नौकरी की सुरक्षा के परिप्रेक्ष्य में प्राप्त निष्कर्षानुसार निम्न बिन्दु स्पष्ट हुए । यद्यपि 60% प्रतिशत कर्मी प्रतिष्ठान में अपनी नौकरी की सुरक्षा के प्रति आश्वस्त है तथापि 40% प्रतिशत कर्मियों द्वारा की जाने वाली भिन्न–भिन्न आशंकायुक्त अभ्युक्तियाँ तथ्यों की गम्भीरता को परिपुष्ट करती है । जो श्रमिकों के मानसिक अवसाद का एक महत्वपूर्ण कारण है ।

नौकरी में असुरक्षा की भावना के कारणों की मीमांसा से प्रकट होता है कि 41% प्रतिशत ने गिरती अर्थव्यवस्था , 14% प्रतिशत ने भूमंडलीकरण 28% प्रतिशत कर्मियों ने सरकारी नीति को इसके लिए उत्तरदायी माना है । यद्यपि उक्त सभी कारण विश्व परिदृश्य एवं भारत सरकार की नीतियों से सम्बद्ध हैं एवं उनका निराकरण स्थानीय प्रबंधन/नियोक्ता द्वारा असम्भव है तथापि कर्मियों के मनोमस्तिष्क में नौकरी असुरक्षा का भय, भाव एवं आशंकाएं दूर करने हेतु प्रबंधन को इस संदर्भ में अपने स्तर पर श्रमिकों को आश्वस्त करना चाहिए ।

नौकरी सुरक्षा हेतु श्रमिक संघों की भूमिका के महत्व हेतु 86% प्रतिशत कर्मियों ने स्वीकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की है । यथार्थतः नौकरी असुरक्षा के कारण विश्व आर्थिक परिदृश्य एवं सरकारी नीति से प्रभावित/सम्बद्ध है । इनमें श्रमिक संघों की कोई भूमिका सिद्ध नही होती है लेकिन श्रम संघों द्वारा किए जाने वाले धरना,आंदोलन ,हड़ताल आदि से प्रबंधन/नियोक्ता तथा सरकारों पर दबाब बनाकर नीतियों में अपेक्षित परिवर्तन ,संशोधन कराया जा सकता है । इसी धारणा/विश्वास के कारण कर्मियों ने श्रमसंघों की भूमिका हेतु अपना अभिमत प्रदान किया है ।

नौकरी हेतु श्रम कानूनों की भूमिका/महत्ता के संदर्भ में 69% प्रतिशत कर्मियों ने सकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की है । जो स्पष्ट करती है कि श्रम कानूनों के द्वारा नौकरी में श्रमिकों को पर्याप्त सुरक्षा प्राप्त होती है । इस बिन्दु से इसका महत्व स्वयं सिद्ध हो जाता है । कर्मियों को श्रम कानूनों की जानकारी प्रदान करने वाले स्रोतों/माध्यमों के बारे में 56% प्रतिशत उत्तरदाताओं ने किसी अभिकरण को स्रोत नही माना है ,जो विचारणीय तथ्य है । अतैव प्रबंधन / नियोक्ता / श्रमसंघों या कि भारत सरकार की ओर से समुचित एवं सकारात्मक व्यवस्था होनी चाहिए । क्योंकि इस प्रकार की जानकारी के अभाव में श्रमिकों के अन्दर प्रबंधन द्वारा स्वयं की उपेक्षा का भाव उदित होता है ,जो श्रमिकों को मानसिक संताप प्रदान करता है ।

अध्याय नवम में सारांशतः कतिपय प्रमुख बिन्दुओं पर कर्मियों की संतुष्टि को जानने का प्रयास किया गया है । जिसके विश्लेषण से प्राप्त निष्कर्ष बिन्दु निम्नवत् है – कार्य करने के वातावरण विशेषकर शोर, गर्मी , प्रदूषण आदि के विषय में 72% प्रतिशत कर्मी संतुष्ट हैं । यद्यपि 28% प्रतिशत कर्मियों की अभ्युक्ति उक्त विषय में नकारात्मक है , जो उनके कार्यस्थल,कार्य प्रकृति एवं कार्य वातावरण में व्यवस्थाओं के समुचित न होने के फलस्वरूप है । अतः प्रतिष्ठान प्रबंधन / नियोक्ता को यथाशीघ्र सम्यक एवं पर्याप्त व्यवस्थाएं करना चाहिए । जिससे प्रतिष्ठान के सम्पूर्ण कार्य स्थल शोर,गर्मी,हवा,सफाई आदि के सुन्दर एवं श्रेष्ठ परिवेश से युक्त हों तथा कर्मियों को स्वस्थ एवं सुविधाजनक व्यवस्थाएं उपलब्ध हों ।

जहाँ कार्यस्थल पर स्वास्थ्य सुरक्षा की स्थिति के संदर्भ में 91% प्रतिशत उत्तरदाताओं का अभिमत संतुष्टिप्रद है , वहीं संगठन द्वारा प्रदत्त नौकरी की सुरक्षा के विषय में 83% प्रतिशत कर्मी संतुष्ट हैं । विभाग/इकाई में संप्रेषण के स्तर पर 71% प्रतिशत कर्मियों की संतुष्टि के साथ 29% प्रतिशत उत्तरदाताओं की असंतुष्टि भी विचारणीय है । जिससे परिलक्षित होता है कि प्रतिष्ठान में संप्रेषण का स्तर कहीं कहीं बाधित भी है , जहाँ कर्मियों को सम्बन्धित सूचनाएं प्राप्त नहीं होती । इस परिप्रेक्ष्य में प्रबंधन/नियोक्ता को यथाशीघ्र समुचित कार्रवाई की आवश्यकता है। क्योंकि सूचनाओं के अभाव में कर्मी स्वयं को उपेक्षित महसूस करते है तथा उनके मन में यह धारणा भी बलवती हो जाती है कि इकाई में उनका कोई महत्व नही है। फलस्वरूप वे हीनभावना एवं नैराश्य के शिकार हो जाते है। जिससे उनमें उत्तरदायित्व की भावना का ह्रास होने लगता है।

प्रशिक्षण /पुनर्प्रशिक्षण के विषय में भी संतुष्टि हेतु 71% प्रतिशत कर्मी तथा असंतुष्टि के लिए 29% प्रतिशत कर्मी अपनी अभ्युक्ति प्रदान करते है । जो इस बात का द्योतक है कि कि प्रशिक्षण संबंधी व्यवस्थाओं में कदाचित सभी कर्मियों को सम्मिलित नही किया जाता है। या कि प्रशिक्षण संबंधी विषयों/शीर्षकों/सामग्री/संकाय सदस्यों की गुणवत्ता में कही न कही कोई न्यूनता है, अल्पता है या अपूर्णता है।

इसके लिए यह अति आवश्यक है कि प्रतिष्ठान के प्रशिक्षण संबंधी क्रिया कलापों में उत्कृष्टता लायी जाए तथा उन्हें कर्मियों के व्यक्तित्व विकास से भी जोड़ा जाए। उत्पादन एवं जाव संबंधी गतिविधियों में कुशलता बढ़ाने के साथ कर्मचारियों के व्यक्तित्व विकास संबंधी कार्यक्रमों को भी वरीयता प्रदान की जानी चाहिए। इसके अतिरिक्त इकाई से इस प्रकार का प्रशिक्षण चक्र बनाया जाना चाहिए जिसमें सभी कर्मियों का प्रशिक्षण के सुअवसर प्राप्त हो सकें तथा वे कारखाना निष्पादन में अपना अधिकाधिक योगदान प्रदान कर सकें।

उत्तरदाताओं को उनके विकास हेतु दिए जाने वाले अवसर के प्रश्न पर मात्र 30% प्रतिशत कर्मियों ने संतोष व्यक्त किया है ,जबकि 70% प्रतिशत ने नकारात्मक अभ्युक्ति प्रदान की है । जिससे विदित होता है कि प्रतिष्ठान में कर्मचारियों के केरियर विकास के अवसर अत्यन्त न्यून है । चूँकि प्रत्येक व्यक्ति अपने जीवन में निरंतर विकास की अभिलाषा करता है। जिसके लिए वह व्यक्तिगत अध्ययन/प्रशिक्षण आदि से अपनी प्रतिभा, क्षमता एवं ज्ञान में अभिवृद्धि करता है तथा उसी ज्ञान के आधार पर अपने विकास/प्रोन्नति की अपेक्षा भी रखता है। यदि उसे अपनी बढ़ी हुई शिक्षा, ज्ञान आदि की तुलना में प्रगति का अवसर नही मिलता है तो यह भी निसंदेह सत्य है कि उसके उत्साह में गिरावट आती है वह नैराश्य, मनस्ताप तथा मनोमालिन्य से ग्रस्त हो जाता है। जो कालान्तर में उसकी क्षमता दक्षता प्रतिभा एवं कौशल में कमी के साथ प्रतिष्ठान की निष्पादन क्षमता में कमी का एक कारण बनता है। अतैव उक्त के निवारणार्थ प्रतिष्ठान प्रबंधन द्वारा यथोचित कदम उठाने की आवश्यकता है। जिससे कर्मियों में निरंतर प्रगति की इच्छा बलवती रहे तथा वे अपनी निष्पादन क्षमता के द्वारा स्वयं को तथा प्रतिष्ठान को उत्कृष्टता की ओर ले जाने में समर्थ हों, सक्षम हों एवं तद्हेतु क्रियाशील हों।

इसी के साथ आवासपुरी परिसर में अपनी सामाजिक, सांस्कृतिक, धार्मिक एवं पारम्परिक गतिविधियों को संचालित करने वाले अनेक सामाजिक संगठन क्रियाशील हैं। जिनमें भोजपुरी समाज, बृज मंडल, बुन्देलखण्ड कला एवं संस्कृति संगठन, महाराष्ट्र समाज, बंगीय समाज, दक्षिण भारतीय परम्पराओं को रूपायित करने वाला, अयप्पा समाज, आदि प्रमुख हैं।

वहीं प्रबंधन द्वारा या कि प्रबंधन के सहयोग से सांस्कृतिक, साहित्यिक, मनोरंजन प्रद एवं कीड़ा संबंधी विविध कियाकलापों को संचालित करने वाले संगठन/संस्थाएं भी परिसर में संचालित है। जिनमें क्लब बुन्देला, सामुदायिक भवन, मनोरंजन केन्द्र, खेल परिसर आदि का नामोल्लेख किया जा सकता है।उक्त विविध समाजों/संगठनों की गतिविधियों को प्रतिष्ठान का प्रत्यक्ष और परोक्ष रूप में सहयोग समर्थन प्राप्त होता रहता है। इसीलिए अधिकांश कर्मियों द्वारा समाज समुदाय के विकास में संगठन की भूमिका पर संतोष प्रकट किया है।

यहाँ यह उद्धृत करना भी अनिवार्य है कि शनैः शनैः कर्मचारियों में सामाजिक कियाकलापों के प्रति उदासीनता प्रकट हो रही है। सामाजिक उत्तरदायित्वों के प्रति उनके मन में उपेक्षा का भाव आ रहा है। जो चिन्ता का विषय है तथा इसी चिन्ता ने इस विषय पर शोध अध्ययन के लिए प्रेरित किया है। कर्मचारियों में सामाजिक जागरूकता एवं निष्ठा की भावना के ह्रास के कारणों का विवेचन पूर्व अध्यायों में विश्लेषित करने का पूर्ण मनोयोग से प्रयास किया गया है तथा सम्बन्धित कारणों के निदान को भी समझने का पूर्ण प्रयास किया गया । उक्त विवेचना से यह पूर्ण रूपेण स्पष्ट हो जाता है कि शोध अध्ययन में उठाया गया विषय सामाजिक है तथा औद्योगिक समाज में उत्पन्न नई समस्या का प्रकटीकरण है, जिस के लिए अविलम्ब सार्थक उपायों को किए जाने की महती आवश्यकता है।

साक्षात्कार–अनुसूची

गोपनीय

"श्रमिकों में घटते सामाजिक उत्तरदायित्व का समाजशास्त्रीय अध्ययन"

बी.एच.ई.एल. झाँसी के विशेष सन्दर्भ में

निदेशक :–

डॉ0 आनन्द खरे

विभागाध्यक्ष, समाजशास्त्र

डी.वी.(पी.जी.) कॉलेज, उरई

शोधकर्ता :–

सन्तोष कुमार मिश्र

एम.ए.(समाजशास्त्र, हिन्दी)

बी.एच.ई. एल., झांसी

अनुसूची संख्या ....

(1) सामान्य परिचय :–

1.0 उत्तरदाता का नाम.. 1.1 लिंग व आयु.......................

1.2 धर्म / जाति .... 1.3 वैवाहिक स्थिति...................

1.4 शिक्षा .... 1.6 पदनाम, श्रेणी......................

(2) पारिवारिक विवरण :–

2.1 वर्तमान परिवार का स्वरूप

क्रम सं. नाम परिवार प्रमुख से सम्बन्ध, आयु, लिंग, शिक्षा, वैवाहिकस्थिति,

व्यवसाय–मुख्य/गौण

2.1 परिवार का आकार

(अ) 1 से 5 सदस्य (ब) 6 से 10 सदस्य

(स) 11 से 15 सदस्य (द) 16 से अधिक सदस्य

2.2 परिवार का स्वरूप

क. एकल .ख . केन्द्रीय ग . एकाकी घ . संयुक्त ड. संयुक्त वृहद्

2.3 परिवार की आय का स्रोत

क .... ख .... ग ....

(3) गतिशीलता B. H. E. L.

3.1 क्या आप यहाँ के निवासी है :– 'क'. हाँ , 'ख'. नहीं

3.2 यदि नही तो क्या आप यहाँ काम करने प्रतिदिन आते है/ या यहीं रहते भी है

3.3 यदि बाहर से आकर काम करते है तो......

क. स्थान का नाम जहाँ से आते है आवासपुरी / आस–पास

ख. ग्राम / कस्वा / नगर / महानगर

ग. कार्यस्थल से दूरी – 2 / 5 / 10 / 20 / कि0 मी0

घ. आनेजाने का साधन – साईकिल / मोपेड/ स्कूटर– मोटर साईकिल / कार

ड. आनेजाने का औसत घण्टे –10 मि0 / 20 मि0 / 30 मि0 / 1.30 घण्टा

च. आने–जाने में औसत व्यय प्रतिमाह – रू0 50/ रू0 100/ रू0 200/ रू0 1000

3.4 क्या आप ठीक समय से कारखाने मे पहुँच जाते है :–

(क) हमेशा (ख) प्रायः (ग) कभी कभी (घ) कभी नहीं (ड.) अनिश्चित

3.5 देर से पहुँचने पर नियोक्ता की क्या प्रतिक्रिया होती है :–

(क)समय से आने हेतु कहते है (ख)नाराज होते है (ग)कभी कभी वेतन भी काट लेते है

(घ)अधिक बिलम्ब होने पर ही कुछ कहते है (ड.) परेशानी बताने पर कुछ नही कहते

(च) कुछ नही कहते है (छ) अन्य

3.6 प्रतिदिन घर से आने जाने के कारण आपको क्या कठिनाई होती है ?

(क) वाहन की कठिनाई (ख) अधिक धन व्यय (ग) अधिक समय वर्बाद होना (घ) स्वास्थ्य पर

बुरा प्रभाव (ड.) समय से भोजन व विश्राम का न मिलना (च) बच्चों की देख–रेख मे

कठिनाई (छ) परिवारिक दायित्यों के निर्वाह मे कठिनाई (ज) अन्य (झ) कोई कठिनाई नही

3.7 यदि बाहर से आकर रह रहे है तो :–

(क) स्थान का नाम जहॉ से आये हैं – (ख) ग्राम / कस्वा / नगर / महानगर

(ग) जनपद (घ) यहॉ निवास की अवधि वर्षो मे ....सन् में 1995 / 1985 / 1975 /

जन्म से

3.8 आपने किन कारणों से बाहर आकर काम करने का निर्णय लिया –

आर्थिक/ पारिवारिक

3.9 आपने इसी संस्थान को ही क्यों चुना ?

नौकरी की सुरक्षा/अन्य संस्थान से अधिक सुविधा

3.10 क्या आपके कोई सम्बंधी यहॉ पहले से है ? (क) हॉ (ख) नहीं

3.11 यदि हॉं तो उनसे आपका सम्बंध – पारिवारिक / अन्य

3.12 क्या आपको यहॉ आने के लिये किसी ने परामर्श/सुझाव या सहयोग प्रदान किया ?

हॉं / नही

3.13 यहाँ आने के बाद आपके समझ कौन सी कठिनाईयॉ उपस्थित हुई ?

कोई कठिनाई नही / अनिश्चित / मालूम नही / कुछ कठिनाई

3.14 यदि कठिनाईयॉ उपस्थित हुई तो उसका निराकरण कैसे किया ?

स्वयं प्रयासों से/ श्रमिक संगठन द्वारा/ प्रबंधन द्वारा / अन्य माध्यम से

(4) प्रतिष्ठान एवं व्यवसाय :–

4.1 प्रतिष्ठान का नाम – बी0 एच0 ई0 एल0

4.2 प्रतिष्ठान में पंजीयन के वर्ष – 5 वर्ष / 10 / 20 / 20 वर्ष से अधिक

4.3 प्रतिष्ठान का स्वरूप : (क) वृहद (ख) मध्यम (ग) लघु (घ) कुटीर–उद्योग

4.4 स्थान का नाम जहॉ प्रतिष्ठान स्थित है –

नगर / कस्बा / बाजार / ग्राम / जनपद

4.5 प्रतिष्ठान में कार्यरत श्रमिकों की संख्या – 2000

4.6 प्रतिष्ठान के संबंध में अधोलिखित विवरण –

– प्रतिष्ठान में कार्यस्थल भवन कैसा है ?

(क) हवादार – पर्याप्त / सामान्य / अपर्याप्त

(ख) प्रकाश – पर्याप्त / सामान्य / अपर्याप्त

(ग) शौचालय –स्वच्छ / व्यवस्थित / उपयुक्त

(घ) पेयजल व्यवस्था– नल / फ्रिज / कुआं

(ड.) सफाई व्यवस्था– पर्याप्त / सामान्य / अपर्याप्त

4.7 रोजगार की स्थिति का विवरण –

(क) स्थायी / अस्थायी / आकस्मिक / संविदा

(ख) मासिक भुगतान / पाक्षिक / साप्ताहिक / सामाजिक भुगतान

4.8 प्रतिष्ठान का अनुभाग जहॉ उत्तरदाता सेवारत है –

(क) फेब्रीकेशन (ख) मशीन–शाप (ग) बस डक्ट (घ) पावर वाइडिंग (ड.) कोर कटिंग

(च) फेट असेम्बली (द) सामग्रीप्रबंधन/कार्मिक/ कार्यालय/ वाणिज्यिक (ज) परीक्षण

(झ) गुणता

4.9 प्रतिष्ठान में कार्य के घण्टे (औसतन) – कार्य के घण्टे – निश्चित/ अनिश्चित

4.10 यदि आप निर्धारित समय से अधिक देर तक काम करते है तो क्या इसके लिये अतिरिक्त भुगतान मिलता है ? (क) हॉ (ख) नही

4.11.1 यदि अतिरिक्त भुगतान मिलता है तो किस रूप में एवं किस दर से विवरण दें ?
(क) नकद रूप में (ख) छुट्टी (ग) या अन्य रूपों में (घ) कोई निश्चित नही / नियोक्ता के इच्छानुसार

4.11.2 यदि नही तो क्या आप अतिरिक्त भुगतान चाहते है और किस रूप में ?
(क) वेतन का निश्चित प्रतिशत (ख) नकद रूप में (ग) जो भी मिल जाय (घ) अनिश्चित

4.12 क्या वेतन के अतिरिक्त बोनस व ग्रेच्युटी भी मिलती है यदि हॉ तो कितना ?
(क) बोनस 1. मूल वेतन का 2. कोई निश्चित धनराशि नही 3. नही मिलता
(ख) ग्रेच्युटी – 1. मूल वेतन का 2. कोई निश्चित धनराशि नही 3. नही मिलता

4.12 क्या बोनस व्यवस्था में संशोधन / वृद्धि चाहते है ? यदि हॉ तो किस रूप में ?
(क) सीमा सीलिंग समाप्त पर (ख) मूलवेतन का निश्चित प्रतिशत (ग) या किसी अन्य प्रकार से

4.13 आपको वर्ष में निम्न छुट्टियॉमिलती है :–
(क) साप्ताहिक अवकाश दिन – हॉ/न (ख) आकस्मिक अवकाश – हॉ/न
(ग) चिकित्सकीय अवकाश – हॉ/न (घ) वैतनिक/ अवैतनिक – हॉ/न
(ड.) अर्जित/विशेष अवकाश – हॉ/न (च) धार्मिक/सार्वजनिक अवकाश–हॉ/न (छ) अन्य प्रकार की छुट्टियॉ – हॉ/न

(5) <u>भर्ती एवं प्रशिक्षण</u> –

5.1 आपको इस नौकरी के बारे में जानकारी कैसे हुई ?
(क) परिवार के सदस्य द्वारा (ख) सम्बन्धी द्वारा (ग) गॉव के व्यक्ति द्वारा
(घ) प्रशिक्षण के द्वारा (च) सेवा योजक द्वारा (छ) अन्य

5.2 यह नौकरी दिलाने में किसने आपकी सहायता की थी ?
(क) परिवार के सदस्य (ख) सम्बन्धी (ग) गॉव के व्यक्ति द्वारा (घ) स्वयं प्रयास द्वारा
(ड.) अन्य

5.3 इस नौकरी को प्राप्त करने में आपको क्या कठिनाई हुई थी ?

(क) जानकारी का अभाव (ख) पहुंच का अभाव (ग) प्रशिक्षण का अभाव

(घ) कोई कठिनाई नही (ड.) अन्य

5.4 आपने इस कठिनाईयों का समाधान कैसे किया ?

स्वयं के द्वारा / श्रमिक संगठन द्वारा / प्रबंधन द्वारा / अन्य

5.6 इस रोजगार में आने से पूर्व क्या आपने कोई प्रशिक्षण आदि प्राप्त किया ? हॉ /नही

5.7 यदि प्रशिक्षण कर लिया तो प्रशिक्षण के स्वरूप ,स्रोत एवं अवधि का उल्लेख करें –

(क) प्रशिक्षण का स्वरूप – औपचारिक / अनौपचारिक / अन्य

(ख) प्रशिक्षण का स्रोत – 1. संस्था का नाम – बी0 एच0 ई0 एल0

(ग) प्रशिक्षण की अवधि – वर्ष माह

5.8 क्या यह आपका प्रथम रोजगार है ? हॉ / नही

5.9 यदि नही तो इसके पूर्व किये गये रोजगारों के बारे मे बतलायें :–

कम सं.	रोजगार का स्वरूप	स्थान	अवधि	आय प्रति मास	कार्य छोडने का कारण
1.					
2.					
3.					
4.					

(6) पदोन्नति एवं व्यवसायिक सन्तुष्टि :–

6.1 क्या आप अनुभव करते है कि वर्तमान रोजगार आपकी योग्यता एवं प्रशिक्षण के अनुरूप है ?

योग्यता के अनुरूप / योग्यता के अनुरूप नही / योग्यता से ऊँचा कार्य / योग्यता से नीचा कार्य

6.2 क्या आपके संस्थान की प्रोन्नति नीति (कार्यपा./कर्मचा.) में भेदभाव है ? हॉं / न

6.3 क्या आपको पदोन्नति (प्रोन्नति) की संभावना है ?

(क) पूर्ण संभावना (ख) थोड़ी संभावना (ग) संभावना नही (घ) अनिश्चित

6.4 क्या आप पदोन्नति की आशा रखते है ? हॉ / नही / अनिश्चित

6.5 क्या आपके संस्थान में प्रोन्नति नीति सही है ? हॉ / नही

6.6 यदि नही तो उसमें किस प्रकार की व्यवस्था होनी चाहिए ?

कार्य के आधार पर / शिक्षा के आधार पर / अनुभव के आधार पर / समय सीमा के आधार पर /क्षमता–कुशलता के मूल्यांकन द्वारा/ कृपा के आधार पर / अन्य के आधार पर

6.7 निर्धारित समय पर पदोन्नति हो जाने पर क्या कार्यक्षमता में परिवर्तन आता है ?

सकारात्मक (ख) नकारात्मक (ग) कोई परिवर्तन नही (घ) अनिश्चित

6.8 समयानुसार अपेक्षित पदोन्नति न मिलने पर क्या कार्य कुशलता एवं क्षमता प्रभावित होती है ?

(क) सकारात्मक (ख) नकारात्मक (ग) कोई प्रभावित नही (घ) अनिश्चित

6.9 क्या पदोन्नति न मिलने पर मानसिक पीड़ा होती है एवं निराशा बढ़ती है ? हॉ/नही

6.10 मानसिक संताप एवं निराशा मिटाने वाले कोई सुझाव पदोन्नति के संदर्भ में

पुनर्विचार /अतिरिक्त अवसर

6.11 क्या आप वर्तमान रोजगार छोड़ना चाहते है ? हॉ / नही / अनिश्चित

6.12 यदि हॉ तो क्यों ? विवरण दें :– अर्पाप्त आय / अस्थायी कार्य / अस्वास्थ्यप्रद कार्य / प्रबंधन का अच्छा व्यवहार न होना / पदोन्नति की संभावना का अभाव / अन्य

6.13 यदि नही तो क्यों :– (क) श्रेष्ठ रोजगार (ख) अपनी योग्यता / अनुभव के आधार पर प्रगति के अवसर (ग) अन्य संस्थानों से अच्छी सुविधाएं (घ) कार्य संतुष्टि (ङ.) उपरोक्त सभी

6.14 क्या आप अपने वर्तमान रोजगार से संतुष्ट है ?

पूर्णतः संतुष्ट / अंशुतः संतुष्ट / पूर्णतः असंतुष्ट/ अनिश्चित

6.15 यदि संतुष्ट है तो क्यों ? – कार्य की अच्छी दशाएं / अच्छा वेतन भुगतान / प्रबंधक का अच्छा व्यवहार/ भविष्य में प्रगति की संभावना / अन्य

6.16 यदि असंतुष्ट है तो क्यों ? – कम वेतन / अस्वास्थ्य प्रद कार्य की दशायें / कठिन परिश्रम का काम / प्रबंधन से अच्छा सम्बन्ध न होना/वेतन भुगतान में अनियमितता/रोजगार की असुरक्षा तथा अनिश्चितता / अच्छा भविष्य न होना / अन्य

6.13 इस संस्थान में नौकरी करने का कारण :–

(क) यदि वर्तमान राकजगार का उपलब्ध न होना (ख) जीविकोपार्जन का कोई अन्य स्रोत न होना (ग) अन्य (घ) पारिवारिक दायित्वों का बोझ

6.14 दूसरे लोग आपके रोजगार के बारे में कैसा सोचते है ?

(क) बहुत अच्छा (ख) थोडा अच्छा (ग) अच्छा नही मानते (घ) पूर्णतः नापसन्द करते है (ड.) अनिश्चित / उदासीन

6.15 वर्तमान रोजगार के प्रति आपकी महात्वाकांक्षा क्या है ?

(क) रोजगार की सुरक्षा (ख) अच्छा वेतन (ग) अपने व्यक्तिगत व्यवसाय हेतु अनुभव (घ) उच्च पदोन्नति (ड) अन्य (च) देश सेवा भाव पुष्टि

6.16 आप अपनी महात्वाकांक्षा की पूर्ति हेतु क्या उपाय कर रहे है ?

नियोक्ता को संतुष्ट करने का प्रयास / उत्पादन में वृद्धि का प्रयास/ श्रमिक संघ के गठन का प्रयास / सरकार से अनुदान हेतु प्रयास/ धन संग्रह करना / अन्य

(7) श्रमिक संध :–

7.1 आपके प्रतिष्ठान में एवं जनपद में कुल कितने श्रमिक संध गठित है तथा उनके नाम क्या है ।

(क) प्रतिष्टान में श्रमिक संघों के नाम – सात

(ख) क्षेत्र अथवा जनपद के श्रमिक संघों के नाम –

7.2 यदि आपके प्रतिष्ठान अथवा क्षेत्र में श्रमिक संघ नही है ? तो क्या आप श्रमिक संघ की आवश्यकता अनुभव करते है ? हॉ / नही / अनिश्चित

7.3 यदि आप किसी श्रमिक संघ के सदस्य है तो सदस्यता का स्वरूप –

(क) श्रमिक संघ का नाम (1 से 7 [illegible])

(ख) पंजीकृत / अपंजीकृत / मालूम नही

(ग) राष्ट्रीय श्रमिक संघ का नाम जिससे सम्बद्ध है

7.4 क्या अन्य श्रमिक भी किसी न किसी श्रमिक संस्था के सदस्य है ?

(क) सभी (ख) अधिकांश (ग) कुछ (घ) कोई नही (ङ.) श्रमिक संघ नही

7.5 क्या आपके श्रमिक संघों एवं अन्य उद्योग के श्रमिक संघों में सदस्यता अनिवार्य है या ऐच्छिक ?

(क) अनिवार्य (ख) ऐच्छिक (ग) ऐच्छिक पर दबाव अनिवार्य जैसा (घ) अनिश्चित (ङ.) संघ नही

7.6 आपके श्रमिक संघ के पदाधिकारियों एवं श्रमिकों तथा प्रबंधन/नियोक्ता के बीच संबंध (परस्पर) कैसा है ?

(क) पदाधिकारियों व श्रमिकों के बीच संबंध –

1. घनिष्ठ 2. सामान्य 3. औपचारिक 4. उदासीन 5. तनावपूर्ण

(ख) पदाधिकारियों एवं प्रबंधन/नियोक्ता के बीच संबंध –

1. घनिष्ठ 2. सामान्य 3. औपचारिक 4. उदासीन 5. तनावपूर्ण

7.7 आपके विचार में आपका श्रमिक संघ क्या कार्य करता है ?

1. कारखाने के अंदर 2. कारखाने के बाहर

7.8 आप अपनी मांगों व शिकायतों को संघ के पास किस प्रकार रखते हैं ?

(क) स्वयं (ख) सहकार्य कर्ता के माध्यम से (ग) संघ के अधिकारियों के माध्यम से

(घ) श्रमिक संघ नही है

7.9 क्या संघ आपके हितों की रक्षा हेतु नियोक्ता/प्रबंधन के साथ क्या प्रयास करते है ? – हॉं /नही

7.10 क्या आप अपने संघ से लाभ उठाते है ? हॉं / नही

7.11 क्या ये कारखानों के श्रमिकों के हितों की रक्षा हेतु कार्य करती हैं ? –हॉं/नहीं/अनिश्चित/संघ नहीं

7.12 यदि संघ कार्य नही करती है तो क्यों ? – स्वार्थी तत्वों की अधिकता /प्रबंधन से तालमेल का अभाव /निजी कार्यो की अधिकता /उपरोक्त सभी

7.13 आपके विचार में आपका श्रमिक संघ श्रमिकों के हित में अधिक कार्य करता है अथवा प्रबंधन / नियोक्ता के ? – श्रमिकों के हित में / संघ के पदाधिकारियों के हित में / प्रबंधन के हित में / अनिश्चित / संघ नही

7.14 क्या आप ऐसा सोचते हैं कि यदि श्रमिक संघ नही होता तो और अधिक उपयोगी होता ? –हॉं/नहीं/अनिश्चित

7.15 क्या आपका श्रमिक संघ प्रबंधन/नियोक्ता द्वारा मान्यता प्राप्त है ?
– हॉं / नहीं / मालूम नहीं / अनिश्चित

7.16 क्या आपके विचार में श्रमिक संघ को प्रबंधन/नियोक्ता द्वारा मान्यता प्राप्त होनी चाहिए ? – हॉं / नहीं / अनिश्चित / अन्य

7.17 आपके विचार में एक प्रतिष्ठान में एक श्रमिक संघ होना चाहिए या अनेक ?
– एक / दो / अनेक

7.18 क्या आप श्रमिक संघ के कार्यो से संतुष्ट हैं ?
पूर्णतः संतुष्ट / अंशतः संतुष्ट / पूर्णतः असंतुष्ट / अंशतः असंतुष्ट / अनिश्चित

7.19 यदि संतुष्ट हैं तो क्यों ? – संघ के हितों की रक्षा / प्रबंधन की मनमानी से बचाव / संघ के कारण श्रमिकों में एकता / संघ के माध्यम से मांगों की पूर्ति/ संघ के कारण अपेक्षित वेतन में वृद्वि /अन्य

7.20 यदि असंतुष्ट हैं तो क्यों ? – संघ कुछ नही करता / संघ के द्वारा किसी की रक्षा नही होती / संघ प्रबंधन की कठपुतली (घ) संघ निष्क्रिय (ड.) संघ के पदाधिकारी भ्रष्ट (च) संघ श्रमिकों का शोषण (छ) अन्य

7.21 आपके विचार में श्रमिक संघों को श्रमिकों के हितों की रक्षा हेतु और क्या करना चाहिए ? जागरूकता / कर्तव्यबोध / कार्य के प्रति समर्पण,निष्ठा एवं कार्यशालाएं

8.0 <u>कल्याण की सेवाएं</u> – शिक्षा , चिकित्सा , खेल , सांस्कृतिक , प्रशिक्षण ,नौकरी की सुरक्षा (सामाजिक, धार्मिक सहभागिता)

(अ) शिक्षा –

8.1 क्या आपके प्रतिष्ठान में कल्याण विभाग श्रमिक कल्याण हेतु कार्य करता है ?
– हॉं / नहीं / अनिश्चित / कुछ नही कह सकते

8.2 क्या प्रबंधन / नियोक्ता द्वारा प्रदत्त कल्याण सेवाओं में आपकी शैक्षणिक योग्यता बढाने के अवसर प्रदान किये जाते है ? – हॉं / नहीं

8.3 यदि हॉ तो उनका स्वरूप क्या है ?

(क) तकनीकी (ख) प्रशासनिक (ग) कार्य संबंधी (घ) या अन्य किसी भी क्षेत्रसे संबंधित

8.4 यदि नही तो इस संदर्भ में प्रबंधन से किस प्रकार की सुविधा चाहते है ?

(क) तकनीकी (ख) प्रशासनिक (ग) कार्य संबंधी (घ) या कोई अन्य

8.5 अन्य शिक्षा प्राप्त कर लेने पर क्या आपको उसका लाभ दिया जाता है ?

– हॉ / नही

8.6 यदि हॉ तो किस प्रकार का लाभ मिलता है ?

(क) प्रोन्नति के रूप में (ख) कार्य परिवर्तन के रूप में (ग) वेतनवृद्वि के रूप में (घ) या अन्य

8.7 यदि नही तो इसका लाभ किस रूप में मिलना चाहिये ?

पदोन्नति के रूप में / शिक्षा संबंधी जॉव प्रदान कर / वेतनवृद्वि के रूप में / या अन्य

8.8 उच्च शिक्षा प्राप्ति के बाद प्रोन्नति / पद परिवर्तन या वेतनवृद्वि न होने पर क्या मानसिक खिन्नता / निराशा बढती है ? दक्षता पर असर पडता है ? – हॉ / नहीं

8.9 क्या प्रगतिजन्य निराशा से कार्यक्षमता / दक्षता पर असर पडता है ? – हॉ / नहीं

8.10 सेवा काल में आंपके द्वारा प्राप्त विशेष शिक्षा (जो अपने प्रयास से प्राप्त की हो) का भी कोई लाभ मिलता है ? – हॉ / नही

8.11 क्या आपके संस्थान में समय–समय पर प्रशिक्षण या विशेष शिक्षण की व्यवस्था है ?

– हॉ / नही

8.12 प्रशिक्षण पाठयक्रम केवल उत्पादन वृद्वि या जागरूकता के संबंध में होते हैं या किसी अन्य विषय पर आधारित ?

(क) उत्पादकता पर (ख) सुरक्षा पर (ग) जॉव संबंधी (घ) जागरूकता (ड) उपरोक्त सभी पर (च) अन्य विषयों पर

8.13 क्या प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों हेतु पर्याप्त समय दिया जाता है या विभागीय औपचारिकता मात्र की जाती है ? – (क) पर्याप्त समय (ख) मात्र औपचारिकता

8.14 प्रशिक्षण के कारण आपकी कार्यक्षमता में एवं दक्षता में वृद्वि होती है ? – हॉ / नहीं

8.15 मानव संसाधन विकास विभाग द्वारा आयोजित विशेष कक्षाओं से आपको किस प्रकार का लाभ होता है ? – कार्यक्षमता वृद्धि के रूप में/ज्ञानवृद्धि के रूप में / जागरूकता / व्यक्तित्व विकास के रूप में

8.16 क्या H.R.D. द्वारा प्रदत्त प्रशिक्षण प्रद कार्यक्रमों से आप संतुष्ट है ? – हॉ / नही

8.17 (अ) H.R.D. प्रशिक्षणों में आप और क्या नवीनता चाहते है ? या किस प्रकार की व्यवस्था सुधार की अपेक्षा रखते है ?

(ब) चिकित्सा :–

8.1 क्या प्रतिष्ठान द्वारा आपको चिकित्सा सुविधा उपलब्ध कराई जाती है ? – हॉ / नही

8.2 यदि हॉ तो क्या इस सुविधा से संतुष्ट है ?
(क) संतुष्ट (ख) असंतुष्ट (ग) पूर्ण संतुष्ट (घ) पूर्ण असंतुष्ट

8.3 क्या आपके परिवारजनों को भी चिकित्सा सुविधा उपलब्ध है ? – हॉ / नही

8.4 क्या यह सुविधा निःशुल्क है या शुल्क सहित ?
– निःशुल्क / सशुल्क / कर्मचारी निःशुल्क / परिवार सशुल्क

8.5 क्या चिकित्सालय कार्यस्थल / कारखाने के परिसर में उपलब्ध है ? – हॉ/नही

8.6 यदि हॉ तो क्या चिकित्सालय में सभी रोगों के निदान हेतु व्यवस्था है ?
केवल प्राथमिक/सामान्य रोगों के लिए/विशेषज्ञ उपलब्ध नही /सभी रोगों का निदान/अन्य

8.7 क्या विशेष चिकित्सा हेतु निजी चिकित्सकों/चिकित्सालयों पर निर्भर रहना पडता है ?
– हॉ / नही /बहुत कम / प्रायः / कुछ भी स्पष्ट नही

8.8 निजी चिकित्सकों से इलाज कराने पर क्या कम्पनी चिकित्सा व्यय भुगतान करती है ?
– हॉ / नही / बहुत कम / प्रबंधन की इच्छा पर निर्भर / कुछ मामलो में / कुछ निश्चित नही

8.9 क्या चिकित्सा व्यवस्था में प्रबंधन का रवैया / व्यवहार उपेक्षापूर्ण है ?
– उपेक्षा पूर्ण / उदासीन / उत्तम / सामान्य / औपचारिक / गैर जिम्मेदारी युक्त

8.10 क्या चिकित्सा की अपर्याप्त व्यवस्थाएं भी मानसिक तनाव का कारण है ? – हॉ / नही

8.11 क्या चिकित्सा संबंधी समस्याओं के रहते (स्वयं की या परिवारीयजनों की) आपकी कार्यक्षमता प्रभावित होती है ? – हॉ / नही

8.12 मानसिक तनाव न हो एवं कार्यक्षमता वृद्धि हो क्या इस हेतु चिकित्सा सुविधा में अपेक्षित सुधार चाहते है ? – हॉ /नही

8(स)1. **क्रीडा / बच्चों की शिक्षा / सांस्कृतिक गतिविधियॉ** :–

8.1 क्या आपके संस्थान में संर्वधन हेतु (शारीरिक एवं मानसिक विकास) क्रीडा स्थल आदि की सुविधाएं है ? – हॉ / नही / पर्याप्त / अपर्याप्त / समुचित /अपूर्ण

8.1.2 क्या खेलकूद के लिए संस्थान में विशेष प्रशिक्षण की भी व्यवस्था है ?
– हॉ / नही / असत्य / समुचित / मात्र औपचारिकता

8.1.3 कर्मचारी द्वारा खेल में उच्च प्रदर्शन (जिला,राज्य या अखिल भारतीय स्तर) करने पर क्या कोई विशेष लाभ प्राप्त होता है ? – हॉ/नही/प्रोन्नति में/वेतनवृद्धि में/पारितोषक के रूप में

8.1.4 क्या इस हेतु विशेष प्रयास होने चाहिये ? – हॉ / नही

8.1.5 यदि हॉ तो किस प्रकार से है ? – प्रोन्नति/वेतन वृद्धि/नकद भुगतान/अन्य

8(स)2 बच्चों की शिक्षा :–

8.2.1 क्या आपके बच्चों के लिए संस्थान ने विद्यालय की व्यवस्था की है ?
– हॉ/नही

8.2.2 यदि हॉ तो उसका स्तर क्या है ? परिसर में – माध्यमिक शिक्षा (हिन्दी/अंग्रेजी मा0) /. महाविद्यालयीन / चिकित्सा / तकनीकी / अन्य

8.2.3 क्या विद्यालयों की संख्या पर्याप्त है ? – हॉ / नहीं / पर्याप्त / अपर्याप्त

8.2.4 क्या परिसर के अतिरिक्त बाहरी क्षेत्र के विद्यालयों हेतु समुचित व्यवस्था है ?
– हॉ / नही / पर्याप्त / अपर्याप्त / अव्यवस्थित

8.2.5 बच्चों की उच्च शिक्षा हेतु क्या प्रबंधन कुछ व्यवस्थाएं करता है ? – हॉ / नही

8.2.6 यदि नही तो क्या इस हेतु आवश्यक व्यवस्थायें होनी चाहिये ? – हॉ / नही

8.2.7 यदि हॉ तो किस प्रकार की व्यवस्था/सुविधा होनी चाहिये ?

— यथा – पुस्तकालय,वाचनालय / दूरदर्शन / कीडा / अन्य

8(स)3 सांस्कृतिक (धार्मिक एवं सामाजिक):—

8.3.1 क्या संस्थान द्वारा कभी कभी सांस्कृतिक गतिविधियों का आयोजन किया जाता है ?

— हॉ / नही

8.3.2 क्या ऐसे आयोजनों से सांस्कृतिक अभिरूचियों एवं तत्संबंधी क्षमताओं को बढाने का अवसर मिलता है ? — हॉ/नही

8.3.2 क्या कार्यदिवसों में उत्पन्न थकान (मानसिक) सांस्कृतिक कार्यकमों के देखने /जुडने से कम होती है ? — हॉ / नही

8.3.4 इन आयोजनों से अपने अंदर कैसा परिवर्तन अनुभव करते है ?

— तनावरहित / सांस्कृतिक परिचय / ज्ञानवृद्वि / मनोरंजन / नवीन संचेतना / सामान्य / कुछ नही

8.3.5 क्या कार्य के अतिरिक्त जीवन में उल्लास, उत्साह वृद्वि एंव सामाजिक जागरण हेतु ऐसे आयोजनों का प्रभाव होता है ? — हॉ / नही

8.3.6 क्या ऐसे कार्यकम यथा समय होते रहना चाहिये ? — हॉ / नही

8.3.7 इस संदर्भ में और क्या होना चाहिये ? – प्रतिमास आयोजन / पर्व आयोजन / विविध आयोजन / पूर्वोक्त सभी

8.3.8 क्या परिसर में या आसपास धार्मिक आयोजन भी पूर्वानुसार होते हैं ? – हॉ / नही

8.3.9 इसमें आपकी भूमिका कैसी रहती है ?

— सकिय / सामान्य / विशेष / प्रमुख / औपचारिक / केवल दर्शक / कुछ भी नही / अन्य

8.3.10 धार्मिक कार्यकमों में जुडने पर या दर्शकीय रूप में रहने पर कुछ परिवर्तन महसूस करते है ? — आध्यात्मिक शांति / परंपरा निर्वाह / सामान्य / कुछ भी नही / नवऊर्जा प्राप्ति / अन्य

8.3.11 सामूहिक कार्यकम विशेष प्रभावशाली होते है या व्यक्गित ? — सामूहिक / व्यक्गित

8.3.12 क्या ऐसे आयोजन समाज के प्रति संवेदना/प्रेम/स्नेह/समरसता पैदा करते है ?

– हॉ / नही

8.3.13 क्या परिसर / कार्यस्थल के निकट क्षेत्र में सामाजिक जागरण कार्यक्रम होते है ?

– हॉ / नही

8.3.14 समाज सेवा कार्यक्रमों का स्वरूप कैसा रहता है ? – कुछ भी नहीं / वृद्धसेवा / नारी उत्थान / विकलांगसेवा / वचितों को शिक्षा / दहेज उन्मूलन / पर्यावरण / अन्य

8.3.15 सामाजिक सेवा के कार्यक्रमो में आपकी भूमिका कैसी होती हैं ?

– सक्रिय / सामान्य / विशेष / प्रमुख / औपचारिक / कुछ भी नही / अन्य

8.3.16 नौकरी के अतिरिक्त क्या सामाजिक अभियानो हेतु आपको समय मिलता है ?

– हॉ / नही

8.3.17 क्या आपके मन में समाज के प्रति सेवा भाव उदित होता है ?

हॉ / नही / कभी–कभी / अनिश्चित / कुछ नहीं कह सकते

8.3.18 क्या पर्यावरण रक्षा हेतु आपके मन में विचार उत्पन्न होते है ? – हॉ / नही

8.3.19 यदि हॉ तो उस हेतु आपकी भूमिका क्या रहती है ?

– सक्रिय/सामान्य/ विशेष/अत्यल्प/प्रमुख/औपचारिक/कुछ भी नही/अन्य

8.3.20 क्या अपने कार्यस्थल पर पर्यावरण रक्षा हेतु क्या कुछ उपाय करते है ? – हॉ / नही

8.3.21 यदि उपाय करते है तो किस रूप में – गैसों के अनावश्यक रिसाव / बहाव को रोककर/ रसायनों के समुचित रखरखाव द्वारा / तेल आदि का दुरूपयोग रोककर/चिमनी में आवश्यक उपकरण द्वारा/साथियो में जागरूकता पैदाकर/प्रबंधन के साथ सकारात्मक सहयोग द्वारा/अन्य

8.3.22 क्या इस हेतु और कुछ कदम उठाये जाने चाहिये ? – हॉ / नही

8.3.23 क्या आपके यहॉ साहित्यिक गतिविध्यिो हेतु व्यवस्था है ? हॉ/नही

8.3.24 यदि हॉ तो यह किस रूप में है ?

प्रबंधन द्वारा/निजी?रूप में/संयुक्त रूप में अन्य/कुछ भी नही

8.3.25 क्या कल्याण विभाग द्वारा संचालित पुस्तकालय/वाचनालय में पर्याप्त साहित्य सामग्री है ? – हॉ/नही

8.3.26 प्रधानतः किस प्रकार की पुस्तकों की बहुलता है ?

—मनोरंजनप्रद/ज्ञानवर्धक/तकनीकी/अनुपयोगी/शैक्षिणिक /बाल साहित्य/अन्य

8.3.27 क्या साहित्यिक सुविधा के कारण मानसिक शान्ति एवं ज्ञानक्षेत्र में वृद्धि होती है ?

— हॉ/नही

8.3.28 इस संदर्भ में और कया सुधार या व्यवस्था होनी चाहिये ।

8.(स)4 नौकरी की सुरक्षा :—

8.4.1 क्या इस संस्थान में आप अपनी नौकरी को सुरक्षित मानते है ।

सुरक्षित/असुरक्षित /अनिश्चित/पूर्ण सुरक्षित/आंशिक सुरक्षित/पूर्ण असुरक्षित

8.4.2 नौकरी के बारे में असुरक्षा की भावना का कारण क्या है ?

प्रबंधकीय नीति / सरकाकरी नीति / कार्यप्रकृति / वर्तमान परिवेश / गिरती अर्थव्यवस्था / भूमंडलीकरण

8.4.3 नौकरी की सुरक्षा हेतु क्या श्रमिक संघो की भूमिका का भी महत्व है ? हॉ/नही

8.4.4 क्या प्रबंधन के मनमाने रवैये पर नियंत्रण के लिये श्रम कानून (विशेषकर नौकरी की असुरक्षा के मामले में) ठीक है ? हॉ/नही

8.4.5 क्या श्रम कानूनों के बारे में आपको जानकारी दी जाती है ?

— प्रबंधन द्वारा/श्रमिक संघो द्वारा/किसी के द्वारा नही/सरकार द्वारा/अन्य स्रोत से

8.4.6 क्या आप अनुभव करते है कि कम्पनी की नीति आपको नौकरी की पर्याप्तसुरक्षा प्रदान करती है ?

बिल्कुल नही/बहुत कम हद तक/कुछ हद तक/अधिकांशतः /हमेशा

8.4.7 नौकरी की सुरक्षा हेतु आप किस प्रकार की व्यवस्था या आश्वासन की आवश्यकता अनुभव करते है ? कोई सुझाव आदि...........................

9.0 <u>सारांशत क्या आप निम्न से संतुष्ट है ?</u>

9.1 कार्य करने का वातावरण (शोर,गर्मी,प्रदूषण,हवा,सफाई,के आदि के संदर्भ में)

— हॉ/नही

9.2 कार्यस्थल में स्वास्थ्य एवं सुरक्षा स्थिति — हॉ/नही

9.3 संगठन द्वारा दी गई नौकरी की सुरक्षा — हॉ/नही

9.4 आपके विभाग/ईकाई में संप्रेषण (communication) का स्तर – हॉ/नही

9.5 इकाई में प्रशिक्षण/पुनः प्रशिक्षण प्रणाली – हॉ/नही

9.6 इकाई में आपको कैरियर विकास हेतु दिये जाने वाले अवसर – हॉ/नही

9.7 इकाई में पुरस्कार एवं मान्यता योजनायें हॉ/नही

9.8 रोजगार की स्थिति (पारिश्रमिक,अनुलाभ आदि) – हॉ/नही

9.9 इकाई की कार्य संस्कृति – हॉ/नही

9.10 कम्पनी की पर्यावरण नीति – हॉ/नही

9.11 समुदाय और समाज के विकास में संगठन की भूमिका – हॉ/नही

''''''''''''

संदर्भिका (Bibligraphy)

1. वी.वी. गिरि : भारतीय उद्योगों में श्रम समस्याएं, एशिया पब्लिशिंग हाउस – 1957 पृ.1
2. सिडनी एवं बेट्रिक वेब : श्रम संघों का इतिहास,पृ. –1
3. एल्टन मेयो : (अ) औद्योगिक सभ्यता की मानवीय समस्याएं
: (ब) औद्योगिक समाज की सामाजिक समस्याएं
4. बूचर : औद्योगिक कॉति पृ. 46
5. किम्बल यंग : व्यक्तित्व एवं समायोजन की समस्याएं
6. एलेन फ्लेन्डर्स : श्रमिक संघ
7. पी.एल. मलिक : उत्तर प्रदेश में न्यूनतम वेतनमान
: उत्तर प्रदेश फेक्ट्री मेनुअल (कारखाना अधिनियम1948 के संदर्भ में , यूपी नियम एवं अधिसूचना सहित)
8. के.एन. मिश्रा : कारखानों एवं संस्थानों में पेंशन नियम (कर्मचारी पेंशन स्कीम – 1955 के अन्तर्गत)
9. यूनियन का विभाजन एवं वर्गीकरण : पांचयन्य, 08 सित. 1991
10. भेल झॉसी की गतिविधियॉं : संचार एवं जन सम्पर्क विभाग बी.एच.ई.एल. झॉसी
11.श्रमिक संघ पंजिका : औद्योगिक संबंध प्रकोष्ठ (मानव संसाधन विभाग) भेल – झॉसी
12. श्रम शक्ति पंजिका : सांख्यिकी प्रकोष्ठ (मानव संसाधन) भेल – झॉसी
13. आरक्षण रोस्टर : सांख्यिकी प्रकोष्ठ (मानव संसाधन) भेल – झॉसी
14. पंजीयन पत्रावली, : कल्याण प्रकोष्ठ मानव संसाधन (कार्मिक) भेल
15. कार्मिक नियमावली (Personal Manual) : खण्ड , पृ0 – , बी.एच.ई.एल.
16. प्रशिक्षण व्यवस्थाएं/कियाकलाप : मानव संसाधन विकास केन्द्र, भेल झॉसी
17. पंजीयन अभिलेख : जिला उपश्रमायुक्त कार्यालय झॉसी
18. पर्यावरण संरक्षण ,व्यवसायिक स्वास्थ्य तथा श्रमिकों के अधिकार : आईएलओ की रासायनों संबंधी कन्वेंशन, 1990 (संख्या – 170), पृ. – 28
19. वेतन और काम की शर्ते : सामाजिक सुरक्षा, एचएमएस/एम के आई
20. श्रमिक जगत के कुछ मुद्दे : एक नजर (राष्ट्रीय नवीकरण कोष पृ. – 15)

21. श्रमिक जगत के कुछ मुद्दे : एक नजर, उत्पादकता और श्रमिक – हमारी समझ, पृ. 28
22. श्रमिक जगत के कुछ मुद्दे : एक नजर, उत्पादकता ओर श्रमिक – हमारी समझ,पृ.35
23. श्रमिक जगत के कुछ मुद्दे : एक नजर – सामाजिक अनुच्छेद एवं अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार, पृ. – 36
24. श्रमिक जगत के कुछ मुद्दे : एक नजर सामाजिक अनुच्छेद एवं अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार – 4 पृ.–3
25. गेट समझौता, सामाजिक अनुच्छेद एवं भारत : अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार एवं सामाजिक अनुच्छेद पृ.– 28
26. श्रम आंदोलन के समक्ष चुनौतियॉं : यूनियन का कार्यक्षेत्र और दायरा बढ़ाने की प्रकिया – 4 , एच एम एस/एम के आई
27. दसवां राज्य स्तरीय संगोष्ठी : उत्पादकता वृद्धि में श्रमिक संघों की भूमिका, पृ. – 6
28. कर्मकारों को क्षतिपूर्ति अधिनियमान्तर्गत प्रदत्त क्षतिपूर्ति,
29. पर्सनल मेनुअल – खण्ड दो , उप भाग – ई 13
30. प्रशिक्षुओं हेतु क्षतिपूर्ति अधिनियम –1923
31. आई.एल.ओ. एशियन रीजनल कॉफ्रेस : पृ. –3
32. सामाजिक विज्ञान का शब्दकोष : वाड.मय–15, 1935, पृ. –395
33. दत्तोपंत ठेंगड़ी : एकात्म मानववाद – एक चिंतन
34.Aproches to social security : ILO poblication, 1953 p. 83
35.Pravin Sinha : Social Clause in Trade (Trade Unions Perspective)
36.Muthu Swami andBrinda : Suspension and Reinstatement
37.V.D.Kennedy : Unions,Employes and Government -Essay On Indian Labour Questions)
38.C.S.Venkta Ratnam : Industrial Relations in Indian States